

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Analýza platového systému u vybraného zaměstnavatele

Analysis of Salary System of the Selected Employer

Student: Bc. Nikola Horutová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2016

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Nikola Horutová**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Téma: **Analýza platového systému u vybraného zaměstnavatele**
Analysis of Salary System of the Selected Employer
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Právní úprava platu
3. Analýza platového systému v Divadle Jiřího Myrona
4. Zhodnocení platového systému v Divadle Jiřího Myrona
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.

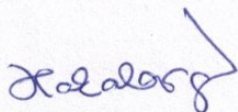
ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014. 552 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

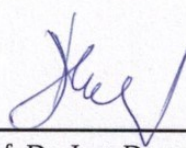
Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně. Přílohy č. 1, 2, 3, dané mi k dispozici jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 22. 4. 2016

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Humbora', is written above a horizontal line.

Jméno

OBSAH

1	ÚVOD	5
2	PRÁVNÍ ÚPRAVA PLATU	7
2.1	Princip platového systému	8
2.2	Platová třída	8
2.3	Platový stupeň	9
2.4	Platový tarif	11
2.5	Příplatky	11
2.5.1	Příplatek za vedení	12
2.5.2	Příplatek za noční práci	13
2.5.3	Příplatek za práci v sobotu a neděli	13
2.5.4	Plat nebo náhradní volno za práci přesčas	13
2.5.5	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	14
2.5.6	Zvláštní příplatek	14
2.5.7	Příplatek za rozdělenou směnu	14
2.5.8	Osobní příplatek	14
2.5.9	Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah	15
2.5.10	Specializační příplatek pedagogického pracovníka	15
2.6	Odměna	15
2.7	Plat nebo náhradní volna za práci ve svátek	16
2.8	Společná ustanovení o platu a mzdě	16
2.8.1	Mzda nebo plat při výkonu jiné práce	16
2.8.2	Odměna za pracovní pohotovost	17
2.8.3	Splatnost a výplata	17
2.8.4	Prodlení při výplatě, promlčení	18
2.8.5	Srážky z příjmů z pracovněprávních vztahů	20
2.8.6	Průměrný výdělek	22
2.9	Minimální mzda vs. zaručená mzda	24
2.10	Zúčtovací vztahy	28
2.10.1	Veřejné zdravotní pojištění	28
2.10.2	Pojistné na sociální zabezpečení	30
2.10.3	Daň z příjmů ze závislé činnosti	31

3	ANALÝZA PLATOVÉHO SYSTÉMU V DIVADLE JIŘÍHO MYRONA	34
3.1	Kolektivní vyjednávání.....	35
3.2	Struktura pracovních pozic	35
3.3	Personální výběr zaměstnanců.....	39
3.4	Vnitřní platový předpis	42
3.4.1	Příplatky a odměny, určené vnitřním platovým předpisem	43
3.4.2	Peněžní náhrady pro umělecké zaměstnance	45
3.4.3	Výplata	46
3.5	Zaměstnanecké benefity	46
3.5.1	Půjčky na bytové účely	47
3.5.2	Dary	47
3.5.3	Sociální výpomoci a půjčky	47
3.5.4	Stravování.....	48
3.5.5	Dovolená a rekreace	48
3.6	Mzdová účtárna	49
3.6.1	Syntetické účty	50
3.7	Výpočet měsíční daňové povinnosti u vybraných zaměstnanců	52
3.7.1	Zaměstnanec A	52
3.7.2	Zaměstnanec B	55
3.7.3	Zaměstnanec C	57
4	ZHODNOCENÍ PLATOVÉHO SYSTÉMU V DIVADLE JIŘÍHO MYRONA	59
5	ZÁVĚR.....	62
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	64
	SEZNAM ZKRATEK.....	66

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

1 ÚVOD

Předmětem této diplomové práce je pohled na platový systém u vybraného zaměstnavatele. Oblast odměňování pracovníků je velmi zajímavá, avšak hodně rozsáhlá a také problematická.

Problematiku odměňování pracovníků v pracovněprávních vztazích upravuje od 1. 1. 2007 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Do konce roku 2006 problematiku odměňování pracovníků upravovali dva samostatné zákony a to zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку (zákon o mzdě). Tento zákon byl s nástupem nového zákoníku práce zrušen. Druhým zákonem byl zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (zákon o platu). Tento zákon delší dobu upravoval pouze platové poměry vojáků z povolání. Dne 1. 7. 2015 byl zrušen a nově platové poměry vojáků z povolání upravuje zákon 221/1999Sb., o vojácích z povolání.

Zákoník práce definuje 3 možné finanční odměny za práci a to mzdu, plat nebo odměnu. Mzda je finanční odměna pro zaměstnance za vykonanou práci v podnikatelské sféře. Zákoník práce připouští možnost poskytnout zaměstnancům část mzdy ve formě naturální mzdy a to pouze se souhlasem zaměstnance a za předem dohodnutých podmínek. Tato mzda může mít povahu výrobků, výkonů nebo služeb, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků a jiných návykových látek. Naturální mzda se v ČR v praxi neuplatňuje. V této podnikatelské sféře je zaměstnavatel nucen si všechny prostředky na odměňování zaměstnanců zajistit sám, svou vlastní podnikatelskou činností. Naproti tomu plat je taktéž finanční odměna za vykonanou práci, ale ve státní sféře, kde je zdrojem prostředků na odměňování státní rozpočet. Poslední finanční částkou, která může být dle zákoníků práce zaměstnanci vyplacena, je odměna. Ta je poskytována na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Mzdové náklady tvoří jednu z největších nákladových položek organizace, proto je velmi důležité tuto položku důkladně a pečlivě propočítat. Obsluha mzdy (platu) je souhrnné označení pro operace, které zaměstnavatel musí provést, poté co zaměstnanci vznikl nárok na mzdu či plat. Mezi operace patří zaúčtování mzdy, platu, což je zpracování a příprava k výplatě, provedení srážek, zjištění průměrného výděлку a v neposlední řadě samotná výplata.

Cílem diplomové práce je vysvětlit a vytvořit pohled na odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Dalším cílem diplomové práce je analyzovat platový systém ve vybraném divadle, které je příspěvkovou organizací statutárního města, poté navrhnout návrhy a doporučení pro případné změny.

Samotná diplomová práce je rozdělena na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. Teoretická část diplomové práce se zabývá právní úpravou platu a dále je v této části obsaženo, co mají plat a mzda společného. Praktická část se bude zabývat samotnou analýzou platového systému ve vybrané organizaci.

Při zpracování diplomové práce byla použita analýza, popis, explanace a syntéza.

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA PLATU

Plat je peněžité plnění, které je poskytované za výkon práce v pracovním poměru zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je podle § 109 ods. 3 zákon č. 262/2006 Sb. (dále jen zákoník práce) „*stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazem obcí podle školského zákona, regionální rada regionu soudržnosti.*“¹

Tito zaměstnavatelé poskytují plat svým zaměstnancům pouze v přesně stanoveném rozsahu, ve výši a struktuře stanovené zákoníkem práce spolu s provádějícími nařízeními vlády. Ujednání o platových poměrech v kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpise se musí pohybovat jen v rámci právních předpisů. A od této právní úpravy se nelze nijak odchýlit. Je tady proto mnohem menší prostor pro vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o platech na rozdíl od vyjednávání o mzdách v soukromém sektoru.

Zaměstnancům ve veřejných službách a správě zaměstnavatel určuje plat pomocí platového výměru. Jedná se o jediný možný způsob jak v této sféře utvořit plat. Písemný platový výměr je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání. V platovém výměru jsou obsaženy informace o platové třídě, výši tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu.

1

SCHMIED Zdeněk a Ladislav TRLYČ. Zákoník práce 2016. 12. vyd. Olomouc: ANAG. 2015. str. 65

2.1 Princip platového systému

Odměňování zaměstnanců je založeno na několika principech. Vše je řešeno zákonem. Ve vymezených ustanoveních je vláda nařízením oprávněna konkretizovat podmínky při poskytování některých složek platu. Jinou formou nelze platové podmínky upravovat.

Platový systém je čtyřsložkový:²

- a) tarifní systém je založen na šestnáctitřídním systému hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací s odstupňovanou úrovní podle praktických zkušeností
- b) osobní příplatek, který slouží k individuálnímu ocenění
- c) příplatky k platu, kterými se oceňují specifické podmínky práce
- d) odměny při splnění mimořádných nebo významných pracovních úkolů.

2.2 Platová třída

Platová třída představuje kategorii, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanec je zařazen do platové třídy na základě druhu práce, kterou pro zaměstnavatele vykonává.

Popis pracovní činnosti a tarifního zařazení jsou hlavním podkladem pro sjednání druhu práce v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel zaměstnanci stanoví platovou třídu, do které je zařazena nejsložitější práce, kterou po něm požaduje. Vedoucí zaměstnanec musí být zařazen do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo tuto práci sám vykonává.

Základním nástrojem pro zařazení do platové třídy je katalog prací. Jedná se o přílohu k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Pokud práce, kterou zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, není v katalogu uvedena, je zaměstnanec zařazen do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady porovnatelné s požadovanou prací a to z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Zařazení zaměstnance do platové třídy je plně v kompetenci zaměstnavatele. Aby mohl být zaměstnanec zařazen do příslušné platové třídy, musí splňovat požadovaný stupeň vzdělání pro daný výkon práce.

2 Příručka pro personální a platovou agendu, principy platového systému. Dostupné z www.mpsv.cz

Tab. 2.1. Kvalifikační předpoklady vzdělání, potřebné pro výkon prací v jednotlivých platových třídách

Platová třída č.	Požadovaný stupeň vzdělání
1.	základní vzdělání nebo základy vzdělání
2.	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3.	střední vzdělání
4.	střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5.	střední vzdělání s výučním listem
6.	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7.	střední vzdělání s maturitní zkouškou
8.	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9.	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10.	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
12.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
14.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
15.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
16.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

Zdroj: www.mpsv.cz, [vlastní zpracování]

V případě, že se zaměstnavateli nedaří obsadit pracovní místo zaměstnancem, který by dosahoval požadujícího vzdělání, může ve výjimečných případech zaměstnavatel zaměstnance zařadit do platové třídy, ikdyž nesplňuje potřebné vzdělání a to až na dobu 4 roků nebo jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

Charakteristika platových tříd je uvedena v příloze k zákoníku práce. Jednotlivé platové třídy jsou popsány velmi obecně na základě kritérií, které charakterizují náročnost vykonávaných prací a jsou seřazeny podle tohoto hlediska vzestupně.

2.3 Platový stupeň

Platový stupeň představuje kategorii, do které je zaměstnanec zařazen v závislosti na délce dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní nebo civilní služby.

Základním kritériem pro zařazení zaměstnance do platového stupně v rámci platové třídy je tzv. započitatelná praxe. Může se jednat o dobu ³

- a) praxe v oboru požadované práce
- b) praxe mimo obor požadované práce
- c) výkon vojenské základní a civilní služby
- d) péče o dítě nebo děti ve stanoveném rozsahu.

Jiné doby než, které jsou uvedeny, nemůže zaměstnavatel zaměstnanci pro účely zařazení do platového stupně započítat. Nařízení vlády také stanovuje míru zápočtu těchto uvedených dob. ⁴

V plném rozsahu se započte doba praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce sjednané v pracovní smlouvě. Přitom není důležité, zda tato práce byla vykonávána na základě pracovního poměru nebo na základě jiného pracovněprávního vztahu (např. dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti). Praxi v oboru lze získat i výkonem mimo pracovněprávní vztah. V takovém případě se jedná o podnikatelské aktivity. Dále není důležité, zda práce byla vykonávána u jednoho či více zaměstnavatelů.

Dobu jiné praxe, kterou zaměstnanec vykonával, započte zaměstnavatel podle míry jejího využití pro výkon požadované práce. Míra tohoto zápočtu nesmí překročit 2/3 jiné praxe.

Dále se do započitatelné praxe plně započítávají tzv. náhradní doby:

- a) jedná se o dobu výkonu vojenské základní nebo civilní služby a započítává se v rozsahu, ve kterém byla skutečně konaná, nejvýše však v rozsahu, který stanovuje zvláštní právní předpis. Pokud se zaměstnanec v této době současně připravoval na budoucí povolání v denním nebo prezenčním studiu, tato doba se nezapočte. Je to z toho důvodu, že výkon vojenské služby v tomto případě nebránil zaměstnanci ve výkonu práce, tedy v získávání praxe.

3,4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě § 4

- b) dále doba mateřské dovolené, další mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo trvalá péče o dítě nebo děti (dále jen mateřská dovolená) se rovněž započte v rozsahu skutečného trvání této doby a však nejvýše v rozsahu, který odpovídá délce mateřské dovolené platné podle zvláštního právního předpisu. Maximální doba, kterou lze započíst je 6 let bez ohledu na to, o kolik dětí zaměstnanec skutečně pečoval. I v tomto případě, pokud se zaměstnanec současně připravoval na povolání v denním nebo prezenčním studiu, se tato doba nezapočte.
- c) doba osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.

2.4 Platový tarif

Poté co je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně, přísluší mu platový tarif. Platový tarif je rozhodující složkou platu a výše platového tarifu závisí na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (zařazení do platové třídy) a míře zkušenosti, které zaměstnanec získal v předchozím zaměstnání (zařazení do platového stupně).

Platové tarify jsou stanoveny v 16 platových třídách a v každé z nich v platných stupních. Jsou stanoveny pro všechny zaměstnance pevnou měsíční částkou, která jím náleží, pokud odpracují všechny směny, které jsou stanoveny v harmonogramu bez ohledu na konkrétní počet pracovních dnů, tzn., vztahují se na plný pracovní úvazek. Při kratším pracovním úvazku se platový tarif přepočítává v poměru skutečné sjednané pracovní doby k plnému pracovnímu úvazku.

2.5 Příplatky

Zaměstnancům ze zákona přísluší k platu příplatky, které kompenzují nepříjemnosti spojené s prací, která je konaná za určitých podmínek. Podle zákoníku práce spolu s nařízením vlády lze poskytnout tyto příplatky.⁵

5 Kolektiv autorů. Abeceda mzdové účetní 2015. 25. vyd. Olomouc: ANAG. 2015. str. 101 - 104

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §124 – 133

SCHMIED Zdeněk a Ladislav TRLYČ. Zákoník práce 2016. 12. vyd. Olomouc: ANAG. 2015. str. 76 - 77

2.5.1 Příplatek za vedení

Jedná se o nárokovou složku platu, která oceňuje náročnost řídicí práce vedoucích zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci jsou ti, kteří jsou oprávněni organizovat, řídit, přidělovat práci jiným zaměstnancům a tyto zaměstnance také kontrolovat. Příplatek za vedení přísluší i zaměstnanci, který jen přechodnou dobu zastupuje vedoucího zaměstnance.

Výše příplatku je stanovena procentem z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je příslušný zaměstnanec zařazen. Rozlišujeme 4 stupně řízení:

Tab. 2.2. Výše příplatku za vedení

Stupeň řízení	Výše příplatku za vedení v %
1. stupeň	5 až 30
2. stupeň	15 až 40
3. stupeň	20 až 50
4. stupeň	30 až 60

Zdroj: www.mpsv.cz, [vlastní zpracování]

Rozlišujeme nejnižší a nejvyšší stupeň řízení. Pokud vedoucí zaměstnanec řídí pouze práci podřízených zaměstnanců, jedná se o nejnižší stupeň řízení, tzn. 1. stupeň řízení. Ve druhém stupni řízení je zařazen vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucího zaměstnance 1. stupně řízení nebo se jedná o vedoucího zaměstnance – statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců. Ve třetím stupni řízení je zařazen vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucího zaměstnance na 2. stupni, dále pak vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí vedoucího zaměstnance na 1. stupni nebo se jedná o vedoucího zaměstnance – organizační složka, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení. Do čtvrtého stupně řízení patří vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí vedoucího zaměstnance na 2. stupni. Dále pak vedoucí zaměstnanec – organizační složka, který řídí vedoucího zaměstnance na 2. stupni. Je zde také zařazen náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Senátu Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv, finanční arbitr a ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů.

2.5.2 Příplatek za noční práci

Je také nárokovou složkou platu, která kompenzuje zaměstnancům zhoršené pracovní podmínky a také zásah do osobního života ve vztahu k vykonávané práci. Noční práci se rozumí práce, která je konaná v době mezi 22:00 a 6:00 hodinou. Výše příplatku činí 20% průměrného hodinového výdělku.

2.5.3 Příplatek za práci v sobotu a neděli

Opět nároková složka platu, která zaměstnancům náleží za každou hodinu práce v sobotu nebo v neděli bez ohledu na to, zda na tyto dny připadl dle harmonogramu nepřetržitý odpočinek. Výše tohoto příplatku činí 25% průměrného hodinového výdělku. Sobota nebo neděle se posuzuje od 0:00 do 24:00 hodin.

2.5.4 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku ve stíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez přesčasové práce v kalendářním měsíci, ve kterém přesčasovou práci koná a příplatek za práci přesčas ve výši:

- a) 25% průměrného hodinového výdělku
- b) 50% průměrného hodinového výdělku, jedná-li se o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Zaměstnanec a zaměstnavatel se také mohou dohodnout na náhradním volnu místo práce přesčas v běžném měsíci. Náhradní volno se také může přesunout do dalších měsíců, v takovém případě se pak plat ani příplatek za přesčasovou práci v běžném měsíci nevyplatí. Náhradní volno by mělo být poskytnuto do 3 měsíců po výkonu přesčasové práce, pokud tak není učiněno, náleží zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve stíženém pracovním prostředí a příplatek za práci přesčas.

2.5.5 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatek přísluší k dosaženému platu. Výše tohoto příplatku činí nejméně 5% základní sazby minimální mzdy za měsíc. Podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., činí výše příplatku 400,- Kč až 1 400,- Kč měsíčně.

2.5.6 Zvláštní příplatek

Tento příplatek přísluší zaměstnanci, který vykonává práci spojenou s

- a) mimořádnou neuropsychickou zátěží
- b) rizikem ohrožení života a zdraví nebo
- c) obtížnými pracovními režimy.

Tyto práce jsou rozděleny do 5 skupin a jsou uvedeny v příloze k nařízení vlády, kde je stanoveno i rozpětí tohoto příplatku v korunách. Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek, s výjimkou příplatku za práci vykonávanou střídavě ve směnném nebo nepřetržitém provozu, který se posuzuje samostatně.⁶

2.5.7 Příplatek za rozdělenou směnu

Přísluší zaměstnanci, jehož směna je v harmonogramu rozdělena na dvě či více částí, a pokud toto přerušování práce trvá alespoň 2 hodiny. Jeho výše činí 30% průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu, kterou zaměstnanec odpracoval.

2.5.8 Osobní příplatek

Jedná se o nenárokovou složku platu. Přiznává se zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, kvalitněji plní zadané úkoly než ostatní zaměstnanci. Slouží také k ocenění zaměstnance, který je vynikajícím uznávaným odborníkem a tento pracovník je zařazen do 10 až 16 platové třídy. Výši příplatku určuje zaměstnavatel a to v platovém výměru měsíční částkou v rámci maximálního limitu stanoveného nařízením vlády. Výše příplatku je stanovena v procentech platového tarifu:

6

nařízená vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě § 8

- a) až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je pracovník zařazen. Určen pro pracovníky, kteří dlouhodobě dosahují velmi dobrých pracovních výsledků. Je tedy přiznán až po určité odpracované době.
- b) až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je pracovník zařazen. Určen pro vynikající a uznávané odborníky a může být přiznán již od prvního dne nástupu do pracovního poměru.

2.5.9 Příplatek za přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah

Nejedná se o zvláštní příplatek. Určen pro pedagogického pracovníka. Za každou tzv. nad úvazkovou hodinu v rámci přímé pedagogické činnosti, činí příplatek 200% průměrného hodinového výdělku.

2.5.10 Specializační příplatek pedagogického pracovníka

Určen pro pedagogického pracovníka, který mimo přímé pedagogické činnosti také vykonává specializovanou činnost, ke které potřebuje určité kvalifikační předpoklady. Výše příplatku se pohybuje mezi 1 000,- Kč až 2 000,- Kč měsíčně.

2.6 Odměna

Jedná se o jednorázovou nenárokovou složku platu, která může být poskytnuta zaměstnancům za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Mimořádnost či významnost pracovního úkolu posuzuje zaměstnavatel.

Zákoník práce rozlišuje i pojem cílová odměna. Tato odměna může být poskytnuta za splnění předem stanoveného mimořádně náročného pracovního úkolu. Výši cílové odměny oznámí zaměstnavatel předem společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli. „*Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před plněním stanoveného úkolu*“.⁷

2.7 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Pokud státní svátek připadne na obvyklý pracovní den, zaměstnanci se plat nekrátí, protože jeho plat je stanoven jako měsíční. V případě, že zaměstnanec ve svátek pracoval, poskytne mu zaměstnavatel náhradní volno v rozsahu konané práce ve svátek. Toto náhradní volno se poskytne nejpozději do konce třetího měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek, popřípadě v jiné dohodnuté době. Druhou možností je, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu, kdy koná práci ve svátek a to místo náhradního volna.

Upřednostňuje se nárok zaměstnance na poskytnutí náhradního volna, v praxi však bývá častěji používaná druhá varianta a to příplatek.

Pokud práce, kterou zaměstnanec koná ve svátek, byla současně i práci přesčas, náleží mu také příplatek za práci přesčas.

2.8 Společná ustanovení o platu a mzdě

2.8.1 Mzda nebo plat při výkonu jiné práce

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci než která byla sjednaná v pracovní smlouvě a za tuto práci mu přísluší nižší mzda nebo plat (dále jen plat), pak tomuto zaměstnanci přísluší doplatek k platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením na jinou práci.

Důvody k převedení na jinou práci jsou uvedeny v zákoně. „Doplatek se poskytuje při převedení na jinou méně placenou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, dále z důvodu karanténního opatření, při odvrácení mimořádné či živelné události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků“.⁸ V případě, že je zaměstnanec převeden na jinou práci z důvodu zahájení trestního řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti, která byla spáchaná při plnění pracovních úkolů, přísluší tomuto zaměstnanci pouze plat podle vykonané práce. Pokud ale zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen, náleží mu pak doplatek do výše průměrného výdělku za dobu, po kterou byl převeden na jinou méně placenou práci.

8 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 139

2.8.2 Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je doba, kdy je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce. Zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. Výši této odměny nelze nijak snížit, ani kolektivní smlouvou.

Odměna se neposkytuje za výkon práce, ale za připravenost k práci. Proto tato odměna není platem a nezahrnuje se do základu pro zjištění průměrného výdělku. Naopak pro účely daňové a odvody pojistného se do základu započítává.

Pokud v rámci pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci plat a odměna za pracovní pohotovost za tuto dobu nepřisluší.

2.8.3 Splatnost a výplata

Splatnost je okamžik, kdy zaměstnanci vzniká nárok, aby mu zaměstnavatel vyplatil za odvedenou práci odměnu. Plat je splatný až po vykonání práce, a to nejpozději do konce následujícího měsíce, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na plat. V období, kdy je plat splatný musí zaměstnavatel stanovit pravidelný výplatní termín. Tento termín může být sjednán v kolektivní, ale také v individuální smlouvě. Případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, bude nutné plat vyplatit v nejbližší předcházející pracovní den, není-li ve smlouvě sjednáno jinak.

Zvláštní splatnost:⁹

- 1) zaměstnavatel musí vyplatit zaměstnanci před nástupem dovolené plat, který by byl splatný během trvání dovolené. Pokud to však neumožňuje technika výpočtu, je možné poskytnout přiměřenou zálohu. Řada zaměstnavatelů tento požadavek zákona nerespektuje, čímž se dostávají do prodlení.
- 2) plat splatný za měsíční období musí zaměstnavatel na žádost zaměstnance vyplatit v den skončení pracovního poměru, pokud to technika výpočtu umožňuje, jinak nejpozději v obvyklém výplatním termínu.

Výplata probíhá na pracovišti a v pracovní době, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty a to v hotovosti.

Zaměstnavatel je povinen při měsíčním vyúčtování vydat zaměstnanci písemný doklad, tzv. výplatní pásku. Tato výplatní páska obsahuje příslušné údaje o výpočtu a o provedených srážkách.

Výplatu platu bezhotovostním způsobem je výjimkou ze zásady, že plat je vyplácen na pracovišti a v pracovní době. Před novelou zákoníku práce musel zaměstnanec podat žádost o výplatu bezhotovostním způsobem. Po novele zákoníku práce v roce 2012, žádost nahradila dohoda se zaměstnancem. Zásadní rozdíl spočívá v tom, že žádost byla jednostranným právním úkonem a zaměstnanec ji proto mohl vzít kdykoliv zpět. Dohodou jsou však vázaný obě strany, a proto zaměstnavatel nemusí vyhovět požadavku zaměstnance, že chce opětovně vyplácet plat v hotovosti. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na vlastní náklady poukazování platu zaměstnance jen na jeden jeho účet u poskytovatele platebních služeb. Žádá-li zaměstnanec o zaslání platu (jeho části) na více účtu, může to zaměstnavatel odmítnout nebo chtít po zaměstnanci uhradit náklady spojení s bankovním převodem na druhý a každý další účet.¹⁰

2.8.4 Prodlení při výplatě, promlčení

Právo na plat je nutné uspokojit řádně a včas. Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci plat či jiné peněžité plnění řádně a včas, dostává se do prodlení. Prvním dnem prodlení je následující kalendářní den po dni, kdy mělo být plnění vyplaceno. V takovém případě může zaměstnanec své právo uplatnit u soudu prostřednictvím žaloby a také může úspěšně požadovat úroky z prodlení, a to ve výši podle nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení s účinností od 1. 1. 2014.

Postup při stanovení úroků z prodlení od 1. 1. 2014

Úrok je dán ročně ve výši repo sazby, stanovené ČNB a zvýšené o 8 procentních bodů. Rozhodný den, k němuž se bere výše repo sazby – je jím první den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení. Výše repo sazby k prvnímu dni pololetí činí 0,05% (1. 1. 2014 – 30. 6. 2016).

Pro výpočet konkrétní výše úroků z prodlení lze použít dva vzorce:¹¹

1) jestliže prodlení trvá celý rok

$$\text{dlužná částka} \times (FRS + 8) \div 100, \text{ přitom} \quad (2.1.)$$

FRS = fixní repo sazby, tj. repo sazby k prvnímu dni kalendářního pololetí

2) jestliže prodlení bude trvat po část roku

$$\text{dlužná částka} \times (FRS + 8) \div 100 \div 365(366) \times \text{počet dnů prodlení} \quad (2.2.)$$

Příklad

Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci odměnu ve výši 15 000,- Kč, která byla splatná 15. 8. 2014, a k zaplacení došlo až 16. 3. 2015. Prodlení činí 212 dnů a roční úroková míra činí 8,05 % po celou dobu prodlení (změna repo sazby nenastala).

$$\text{Úrok z prodlení} = \text{dlužná částka} \times (FRS + 8) \div 100 \div 365(366) \times \text{počet dnů prodlení}$$

$$\text{Úrok z prodlení} = 15\,000 \times (0,05 + 8) \div 100 \div 365 \times 212$$

$$\text{Úrok z prodlení} = 701,3 \doteq 701,- \text{ Kč}$$

Úrok z prodlení činí po zaokrouhlení na celé koruny nahoru 701,- Kč.

Pokud prodlení přesahuje 15 dnů, avšak od posledního dne kalendářního měsíce splatnosti, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pokud zaměstnanec neuplatní svůj nárok na plat, je tento nárok promlčen a to v obecné lhůtě, která činila 3 roky a běžela ode dne splatnosti příslušného nároku. Pokud zaměstnavatel uznal nárok co do výše a důvodů písemně, činila promlčecí lhůta 10 let.

Podle NOZ je stanovena subjektivní promlčecí lhůta v délce 3 roky, která běží ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé. Majetková práva, tedy i právo na plat se však promlčí nejpozději v objektivní lhůtě, která nově činí 10 let ode dne výplatního termínu.

11 Kolektiv autorů. Abeceda mzdové účetní 2015. 25. vyd. Olomouc: ANAG. 2015. str. 109

2.8.5 Srážky z příjmů z pracovněprávních vztahů

Zákoník práce uvádí příjmy z pracovněprávního vztahu. Tyto příjmy jsou současně uvedeny i v OSŘ, avšak jsou zde uvedeny i příjmy, která nemají povahu pracovněprávní. Na základě těchto dvou zákonů se sráží ze mzdy a platu, z náhrad mzdy a platu a z odměn za pracovní pohotovost. Od roku 2007 se musí rovněž srážet z odstupného, popřípadě obdobných plnění, které jsou poskytnuty zaměstnancům v souvislosti se skončením zaměstnání. Dále z peněžitých plnění, které mají povahu věrnostní a stabilizační a byly poskytnuty zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním (odměny při pracovních a životních výročí). Novela zákoníku práce z roku 2012 přinesla, že srážkám z platu podléhají odměny za poskytnuté pomoci zaměstnancem při mimořádných událostech. V případech kdy zaměstnanec pomáhal při předcházení živelných událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování následků. Tato odměna může být poskytnuta jen za pomoc zaměstnavateli nebo veřejnosti mimo jeho pracovní povinnosti, jinak by se jednalo o plat.

Zákoník práce uvádí, kdy lze z platu srážet, a to

- a) je-li to stanoveno zákonem
- b) na základě dohody o srážkách
- c) k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

Od roku 2007 je zaměstnavatel povinen evidovat údaje, které se týkají srážek platu. Mezi tyto údaje patří jméno, příjmení a adresa, jedná-li se o FO, název a sídlo, jde-li o PO. Je také samozřejmě povinen evidovat písemnosti, které se týkají prováděných srážek.

Srážky v případech stanovených zákonem

Jedná se o srážky stanovené zákoníkem práce nebo jiným zákonem a tyto srážky smí být sraženy z platu bez souhlasu zaměstnance. Jedná se o ¹²

- *„daň z příjmů FO ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové pojištění*
- *pojistné na sociální pojištění*
- *pojistné na všeobecné zdravotní pojištění*
- *příspěvek na státní politiku zaměstnanosti*
- *záloha na plat, nebyly-li splněny podmínky přiznání*

- *nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci*
- *náhrada platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.*“

Dále zaměstnavatel provádí srážky k výkonu rozhodnutí srážkami z platu, které jsou nařízené soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiným státním orgánem nebo orgánem územního samosprávného celku.

Základní srážky jako je záloha na daň z příjmů a pojistné se provedou přednostně, čímž se vytváří tzv. čistá mzda. Všechny ostatní srážky se provádějí z čisté mzdy. Ostatní srážky lze provádět je v rozsahu umožněném v OSŘ.

Dohody o srážkách z platu

Jedná se o dohody uzavírané od roku 2014 podle NOZ. Ze zákoníku práce byl odstraněn § 327 spolu s odkazy na něj, který před rokem 2014 upravoval tyto dohody. Ten umožňoval uzavřít se zaměstnancem dohodu o srážkách z platu k uspokojení pohledávek zaměstnavatele. Jednalo se především o dohodu o náhradě škody, kterou způsobil zaměstnanec, dále pak o zaplacené hodnoty odebraných potravin a nápojů v závodním stravování. Tato dohoda musela být uzavřena vždy písemně, jinak byla neplatná.

Další možností bylo uzavírat dohody podle § 551 občanského zákoníků. Tyto dohody byly uzavírány mezi zaměstnancem a třetí osobou (bankou, spotřebitelskou organizací). Zaměstnanec pak předkládal tyto dohody zaměstnavateli. Avšak od 1. 1. 2007 zaměstnavatelé akceptovali pouze dohody o úhradě výživného podle zákona o rodině.

NOZ upravuje nově dohodu o srážkách ze mzdy (platu) nebo jiných příjmů. Tento zákon nevyžaduje, jak tomu bylo v předchozích letech, písemnou formu dohody, ale doporučuje jí.

Podle NOZ lze dluh zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy či platu nebo z odměny. Lze rovněž uzavírat dohody k uspokojení práva zaměstnavatele a také k uspokojení práva třetích osob. Pokud uzavíráme dohodu k uspokojení práva třetích osob,

je zapotřebí předchozího souhlasu zaměstnavatele a to i v případě výživného. Okamžikem kdy byla plátci (zaměstnavateli) dohoda předložena, nabývá věřitel právo na výplatu srážek. Náklady spojené s výplatou srážek nese plátce a to v případě první dohody, která mu byla předložena. Náklady spojené s vyplácením srážek druhé a každé další dohody nese už zaměstnanec. Nic ale nebrání tomu, aby se smluvní strany od této právní úpravy odchýlily.

Srážky se provádějí ve výši, která nepřesahuje polovinu mzdy, platu nebo odměny ze smlouvy o výkonu závislé činnosti.

Srážky odborových členských příspěvků

Zaměstnavatel může zaměstnanci z jeho platu provádět srážky k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Je nutné, aby tato možnost srážek byla sjednaná v kolektivní smlouvě nebo v jiné písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec – odborář.

2.8.6 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek se zjišťuje pouze pro pracovněprávní účely. Pro jiné účely jako je nemocenské a důchodové pojištění tento pojem nelze použít, byl nahrazen pojmem vyměřovací základ. Průměrný výdělek zaměstnance je údaj, který musí zjišťovat každý zaměstnavatel, protože je základem pro výpočet některých plnění, které souvisejí s výkonem práce. Průměrný výdělek je např. základem pro výpočet příplatků k platu, slouží pro určení výše náhrady při různých překážkách v práci, pro poskytování náhrad po dobu dovolené.

Pro zjištění průměrného výdělku musíme postupovat podle § 351 až 362 zákoníku práce a hrají zde podstatnou roli tyto tři faktory:¹³

Rozhodné období

Rozhodným obdobím, za které se průměrný výdělek zjišťuje, je bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí a zjišťuje se k prvnímu dni, který následuje po skončení rozhodného období, za předpokladu že pracovní poměr stále trvá.

V případě konta pracovní doby je rozhodným obdobím předcházejících 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období, za které je konto uplatněno. Pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání je

rozhodným obdobím předcházející kalendářní rok, je-li to pro zaměstnance výhodnější než předchozí kalendářní čtvrtletí.

Hrubý plat dosažený v rozhodném období

Je to plat, který byl zaměstnanci zaúčtován v předchozím kalendářním čtvrtletí a jedná se o částky, které souvisí s výkonem práce. Do tohoto platu, pro účely zjištění průměrného výdělku nelze zahrnout plnění, která nejsou poskytována za výkon práce, ale jde o plnění poskytnuta v souvislosti se zaměstnáním. Mezi taková plnění např. patří náhrady platu, cestovní náhrady, odstupné, odměny za pracovní pohotovost, náhrada za opotřebení vlastního nářadí, atd.

Odpracovaná doba v rozhodném období

Jedná se o dobu, za kterou zaměstnanci přísluší plat. Je to doba, kdy zaměstnanec skutečně vykonával pracovní činnost. Do této doby nelze započítat překážky v práci, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval, přestože mu byla poskytnuta např. náhrada platu.

Základní formou průměrného výdělku je průměrný hodinový výdělek a ten se zjistí vydělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin, včetně přesčasových hodin. Zákoník práce také rozlišuje pojem průměrný měsíční výdělek, který se zjišťuje přepočtením průměrného hodinového výdělku na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadávajících v průměrném roce na jeden měsíc. Vycházíme z toho, že průměrný rok má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek vynásobíme týdenní pracovní dobou daného zaměstnance a dílčím koeficientem 4,348. Tento koeficient vyjadřuje průměrný počet týdnů, které připadají na jeden měsíc v průměrném roce.

Vzorec pro výpočet průměrného měsíčního výdělku:¹⁴

$$PMV = PHV \times (TPD \times 4,348), \text{ kdy} \quad (2.3.)$$

TPD = stanovená týdenní pracovní doba nebo kratší týdenní pracovní doba zaměstnance

PMV = průměrný měsíční výdělek

PHV = průměrný hodinový výdělek

13 Kolektiv autorů. Abeceda mzdové účetní 2015. 25. vyd. Olomouc: ANAG. 2015. str. 101 - 104
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §124 – 133

SCHMIED Zdeněk a Ladislav TRLYČ. Zákoník práce 2016. 12. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. str. 76 - 77

14 Kolektiv autorů. Abeceda mzdové účetní 2015. 25. vyd. Olomouc: ANAG. 2015. str. 141

Přepočtený koeficient, který vyjadřuje údaj v závorce, činí:

pro TPD 40 hodin = 173,920 hod./měsíc

pro TPD 38,75 hodin = 168,485 hod./měsíc

pro TPD 37,50 hodin = 163,050 hod./měsíc

Tyto koeficienty nelze zaokrouhlovat. Průměrný měsíční výdělek lze ale vyjádřit v celých korunách zaokrouhlením nahoru.

Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hrubý výdělek, pokud předpisy nestanoví, že se zjišťuje průměrný čistý výdělek. Průměrný čistý výdělek se zjišťuje pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání Úřadem práce ČR. Pokud zaměstnavatel vydává na žádost zaměstnance při skončení pracovního poměru potvrzení o průměrném výdělku pro Úřad práce ČR, je zapotřebí aby uvedl údaj o průměrném měsíčním čistém výdělku. Průměrný měsíční čistý výdělek se zjišťuje z hrubého měsíčního výdělku, od kterého se odečte pojistné na důchodové spoření, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a záloha na daň u příjmů.

Pokud zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, pak se namísto průměrného výdělku použije výdělek pravděpodobný. Takový případ může nastat díky pracovní neschopnosti pro úraz či nemoc, mateřské dovolené. Zaměstnavatel zjistí pravděpodobný výdělek ze skutečného dosaženého platu, ikdyž za méně než 21 dnů. Popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zaměstnanec mohl dosáhnout, kdyby v rozhodném období odpracoval alespoň 21 dnů.

2.9 Minimální mzda vs. zaručená mzda

Tato část diplomové práce se bude zabývat minimální a zaručenou mzdou. Téměř všichni se setkali nebo setkávají s pojmem minimální mzda. Avšak málokdo už zná pojem zaručená mzda, protože se často plete či zaměňuje s minimální mzdou. V následujícím textu bude vysvětlen rozdíl mezi těmito mzdami.

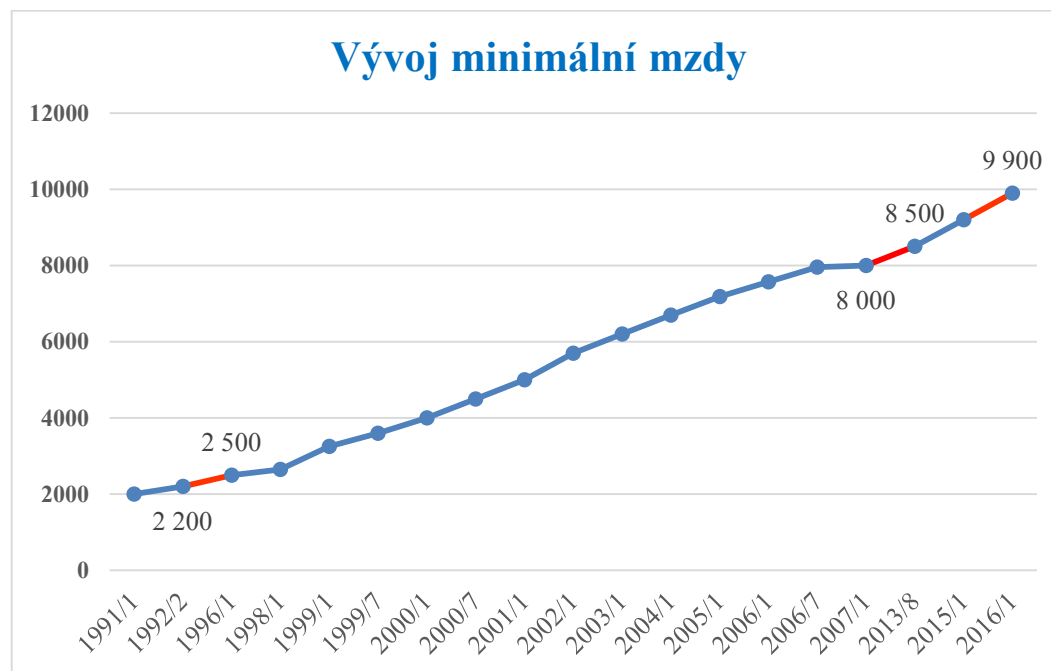
Minimální mzda

Minimální mzda¹⁵ je nejnižší možná odměna za práci, kterou je povinen zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Mzda, plat a nyní ani odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než je minimální mzda.

Minimální mzda má cca stoletou historii. Vznikla jako ochrana zaměstnanců před tlakem zaměstnavatelů snížit mzdu zaměstnanci na co nejnižší úroveň. Jako první byla uplatněna na Novém Zélandu, poté i v Evropě. Tehdejší Československo patřilo mezi první evropské země, které zavedly systém minimální mzdy a to již v roce 1919, kdy byla přijatá vyhláška č. 232/1919 o mzdách na šití v konfekci textilního zboží objednaného vojenskou správou. V samostatné České republice byla zavedena v roce 1991 a její výše činila 2 000,- Kč měsíčně, respektive 10,80 Kč za hodinu.

Její výše je stanovena nařízením vlády.¹⁶ Od 1. 1. 2016 se minimální mzda zvýšila z dosavadních 9 200,- Kč na 9 900,- Kč měsíčně, minimální hodinová sazba z 55,- Kč na 58,70 Kč. Výrazného zvýšení se od ledna 2016 dočkali i pracovníci s invalidním důchodem, jejich minimální mzda stoupla z 8 000,- Kč na 9 300,- Kč měsíčně.

Graf 2.1. Vývoj minimální mzdy



[Vlastní zpracování]

15 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 111

16 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Tab. 2.3. Vývoj minimální mzdy

Období (rok/měsíc)	Minimální mzda v Kč/měsíc	Minimální mzda v Kč/hodinu*
1991/1	2 000	10,8
1992/2	2 200	12
1996/1	2 500	13,6
1998/1	2 650	14,8
1999/1	3 250	18
1999/7	3 600	20
2000/1	4 000	22,3
2000/7	4 500	25
2001/1	5 000	30
2002/1	5 700	33,9
2003/1	6 200	36,9
2004/1	6 700	39,6
2005/1	7 185	42,5
2006/1	7 570	44,7
2006/7	7 955	48,1
2007/1	8 000	48,1
2013/8	8 500	50,6
2015/1	9 200	55
2016/1	9 900	58,7

Zdroj: www.mpsv.cz, [vlastní zpracování]

* při týdenní pracovní době 40 hodin

Z tabulky je patrné, že ke změnám docházelo většinou k prvnímu lednu nebo popřípadě k prvnímu červenci. Minimální mzdy zaznamenala i několik intervalů kdy se její výše nezměnila. Prvním intervalem bylo období v letech 1992 – 1996 a druhým intervalem, který byl zároveň nejdelší, bylo období v letech 2007 – 2013. Na druhou stranu v některých letech byla její výše navyšována i dvakrát za rok. Doposud posledním navýšením, které se uskutečnilo 1. 1. 2016, bylo již osmnáctou změnou od jejího zavedení v roce 1991.

Do výše minimální mzdy se nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve stíženém pracovním prostředí, za práci v noci, ve svátek a ani příplatek za práci v sobotu a neděli.

To co je uvedeno o mzdě, platí i pro plat.

Zaručená mzda a její nejnižší úroveň

S nástupem nového zákoníku práce v roce 2007, byl zaveden nový pojem a to zaručená mzda.¹⁷ Zaručená mzda na rozdíl od minimální mzdy stanovuje nejnižší cenu práce s ohledem na její složitost, odpovědnost a namáhavost. Nejnižší úroveň zaručené mzdy se týká zaměstnanců, kteří svou mzdu nemají sjednanou v kolektivní smlouvě a také zaměstnanců, kteří jsou svým zaměstnavatelem odměňováni platem. Nahradily dříve používané minimální mzdové tarify. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny v nařízení vlády a jsou rozděleny do 8. skupin.

Tab. 2.4. Nejnižší úroveň zaručené mzdy

Skupina prací	Sazba v Kč/měsíc	Sazba v Kč/hodinu*	Sazba v Kč/měsíc (poživatele invalidního důchodu)	Sazba v Kč/hodinu* (poživatele invalidního důchodu)
1.	9 900	58,7	9 300	55,1
2.	10 900	64,8	10 300	60,9
3.	12 100	71,6	11 300	67,2
4.	13 300	79	12 500	74,2
5.	14 700	87,2	13 800	81,9
6.	16 200	96,3	15 300	90,5
7.	17 900	106,3	16 800	99,9
8.	19 800	117,4	18 600	110,3

Zdroj: www.mpsv.cz, [vlastní zpracování]

* při týdenní pracovní době 40 hodin

Nejnižší úroveň zaručené mzdy, která je v první skupině prací je rovna minimální mzdě. V nejvyšší skupině prací, činí mzda 19 800,- Kč, rozdíl mezi osmou a první skupinou činí nejméně dvojnásobek. Platí, že zaručená mzda nesmí být nižší než minimální mzda.

To co je uvedeno o mzdě, platí i pro plat. Zaručená mzda se ale nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

17 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §112

nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

2.10 Zúčtovací vztahy

2.10.1 Veřejné zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění slouží k úhradě základní zdravotní péče. Jsou z něj hrazeny lékařské úkony, zdravotnický materiál a léky. Zdravotní pojištění musí povinně platit všichni zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné i osoby bez zdanitelných příjmů, které trvale žijí na území ČR. Podle § 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, podléhají českému systému zdravotního pojištění povinně osoby¹⁸

- které mají trvalý pobyt na území ČR
- nemají na území ČR trvalý pobyt, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR.

Při nástupu do zaměstnání má zaměstnanec povinnost zaměstnavateli oznámit, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn. Každý občan má právo si vybrat, u které zdravotní pojišťovny bude pojištěn a jak dlouho u ní bude pojištěn. Existují však zákonné výjimky. Narozené dítě je automaticky pojištěné u zdravotní pojišťovny, u které je v den narození pojištěna jeho matka. Druhou výjimkou jsou vojáci z povolání a žáci vojenských škol, kteří jsou pojištěni u Vojenské zdravotní pojišťovny ČR.

Tab. 2.5. Přehled zdravotních pojišťoven k 1. 1. 2016

Zkratka	Název	Kód
VZP ČR	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR	111
VoZP	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR	201
Oborová	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců, bank, pojišťoven a stavebnictví	207
Škoda MB	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	209
ZP MV	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra	211
Revírní	Revírní bratrská pokladna	213
ČPZP	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	205

Zdroj: www.mzcr.cz, [vlastní zpracování]

Plátcí

Rozlišujeme tyto skupiny plátců zdravotního pojištění

- stát
- zaměstnavatele
- pojištěnci uvedeni v § 5 zákona č. 48/1997 Sb.

Od 1. 1. 2016 se mění výše plateb zdravotního pojištění. Tato změna se dotkla všech výše uvedených skupin plátců pojištění. Výše pojistného se vždy stanovena na 13,5% z vyměřovacího základu.

Vyměřovací základ¹⁹

Vyměřovací základ pro pojistné u osob, za které pojištění platí stát je stanoven nařízením vlády ve výši 6 444,- Kč. Stát za tyto osoby platí pojistné ve výši 870,- Kč měsíčně. Vyměřovacím základem pro pojistné u osob bez zdanitelných příjmů je minimální mzda. Jelikož se minimální mzda od nového roku zvýšila na 9 900,- Kč, platí tyto osoby nově o 95,- Kč více než v minulém roce. Výše pojistného tedy činí 1 337,- Kč měsíčně.

Vyměřovacím základem u OSVČ je 50% jejich příjmů dosažených podnikatelskou činností po odečtení výdajů na dosažení, zajištění a udržení. Je zde stanoven minimální vyměřovací základ, který se odvíjí od průměrné mzdy. Jestliže průměrná mzda za první čtvrtletí roku 2016 činila 26 072,- Kč, tak minimální vyměřovací základ je 13 026,- Kč. Potom výše minimální měsíční zálohy na zdravotní pojištění činí 1 760,- Kč.

Vyměřovacím základem u zaměstnance je úhrn jeho příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Tak jako u OSVČ, tak i tady je stanoven minimální vyměřovací základ, kterým je minimální mzda. Z vyměřovacího základu zaměstnance se vypočte již zmiňovaných 13,5%. vypočtená částka se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru a zaměstnavatel tuto částku odvede příslušné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Jedna třetina z vypočtené částky se strhne zaměstnanci z jeho platu, zbylé dvě třetiny tvoří pojistné, které je hrazené zaměstnavatelem. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc.

19 zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění § 3
www.vzp.cz/aktuality

2.10.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje platby na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Důchodové a nemocenské pojištění je založena na pravidelném placení příspěvků. Na rozdíl od zdravotního pojištění, které se odvádí příslušným zdravotním pojišťovnám, není tudíž příjmem státního rozpočtu, ale peníze, která vybere ČSSZ na sociálním pojištění, jsou příjmem státního rozpočtu. Poplatníky pojistného na sociálním zabezpečení jsou:

- zaměstnavatele
- zaměstnanci
- OSVČ
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění
- zahraniční zaměstnanci.

Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pokud zaměstnávají zaměstnance. Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení, je kalendářní měsíc.

Vyměřovací základ²⁰

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka, která odpovídá úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Jedná se o příjmy, které podléhají odvodu pojistného na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů FO.

Pro úplnost je třeba dodat, že vyměřovacím základem OSVČ je částka, kterou si tyto osoby samy určí, ne však méně než 50% daňového základu. Pro osoby dobrovolně účastněné na důchodovém pojištění platí vyměřovací základ, který si také samy určí, nejméně však částka ve výši 1/4 průměrné mzdy platné v kalendářním roce.

20 zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti §5

Kolektiv autorů. Abeceda mzdové účetní 2015. 25. vydání. Olomouc: Anag. 2015. str. 426 - 431

Sazby pojistného z vyměřovacího základu činí:²¹

- u zaměstnavatele 25% (z toho 2,3% na nemocenské pojištění, 21,5% na důchodové pojištění, 1,2% na státní politiku zaměstnanosti)
- u zaměstnance 6,5%
- u OSVČ 29,2% (z toho 28% na důchodové pojištění, 1,2% na státní politiku zaměstnanosti)
- u OSVČ, která je dobrovolně účastněná nemocenského pojištění 2,3%
- u osob dobrovolně účastněných důchodového pojištění 28%
- u zahraničních zaměstnanců, kteří se dobrovolně přihlásí k nemocenskému pojištění 2,3%.

Zaměstnavatel je povinen odvádět pojistné na sociální zabezpečení za sebe, ale také pojistné, která je povinen platit zaměstnanec. Pojistné, které platí zaměstnanec, mu zaměstnavatel vypočítá a srazí z jeho příjmů. Tato částka se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Odděleně se zaokrouhluje pojistné, které platí zaměstnavatel a odděleně pojistné zaměstnanců. Zaměstnavatel je poté povinen pojistné odvést na příslušný účet OSSZ.

2.10.3 Daň z příjmů ze závislé činnosti

Poplatník s příjmy ze závislé činnosti je označován jako zaměstnanec a plátce příjmů jako zaměstnavatel.

Základem daně²² je úhrn příjmů ze závislé činnosti zvýšený o částky, které odpovídají pojistnému na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění ($25\% + 9\% = 34\%$), které je povinen platit zaměstnavatel. Dílčí základ daně pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů se stanoví z platu vyplacený v kalendářním měsíci, který je zvýšený o povinné pojistné za zaměstnavatele.

Pokud má zaměstnanec podepsáno prohlášení k dani, základ daně je stanoven z úhrnu všech příjmů a vybere se záloha na daň ve výši 15%. Prohlášení nesmí být podepsáno současně u více plátců. Před zdaněním se základ daně musí zaokrouhlit, a to na celé stokoruny nahoru.

21 zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti § 7

V případě, že zaměstnanec nemá podepsáno prohlášení např., protože je zaměstnavatel jeho dalším souběžným plátcem příjmů ze závislé činnosti a prohlášení má podepsané u prvního zaměstnavatele, pak zaměstnavatel bez podepsaného prohlášení vybere zálohu na daň bez ohledu na výši zúčtovaného nebo vyplaceného příjmu v kalendářním měsíci.

Slevy na dani²³

Většina slev se může uplatňovat měsíčně. Základní sleva na poplatníka činí měsíčně 2 070,- Kč a nárok na tuto slevu mají všichni zaměstnanci bez ohledu na to, zda jsou rezidenti či nerezidenti. Sleva na manželku (manžela) ve společné domácnosti může být uplatněna pouze ročně a výše této slevy je 24 840,- Kč, pokud je manželka či manžel držitelem průkazu ZTP/P, činí sleva dvojnásobek, tj. 49 680,- Kč. Podmínkou pro uplatnění této slevy je, že vlastní příjem manželky nebo manžela nepřesáhl 68 000,- Kč v roce.

Další sleva, která může být poplatníkem uplatněna, je sleva na invaliditu a to ve výši 210,- Kč měsíčně pobírali poplatník invalidní důchod prvního nebo druhého stupně, ve výši 420,- Kč měsíčně, pobírali invalidní důchod třetího stupně. Držitele průkazu ZTP/P mohou uplatnit slevu na dani ve výši 1 345,- Kč měsíčně.

Pokud se zaměstnanec soustavně připravuje na budoucí povolání, lze uplatnit slevu ve výši 335,- Kč měsíčně.

Poslední sleva, která může být uplatněna, je sleva za umístění dítěte v zařízení, které pečuje o děti předškolního věku. Tato sleva se poprvé uplatňovala za rok 2014 a lze jí uplatnit pouze ročně, maximálně do výše minimální mzdy za každé vyživované dítě.

Daňová zvýhodnění

Daňový rezident má právo na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které s ním žije ve společně hospodařící domácnosti. Toto zvýhodnění může být uplatněno formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu zároveň. Výše daňového bonusu na jednotlivé děti je odlišná:²⁴

- na první dítě 1 117,- Kč měsíčně
- na druhé dítě 1 317,- Kč měsíčně
- na třetí a každé další dítě 1 417,- Kč měsíčně.

Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se daňové zvýhodnění na dvojnásobek. Nárok na daňové zvýhodnění má poplatník v případě, že se jedná o dítě vyživované tímto poplatníkem podle § 35c odst. 6 zákona o dani z příjmů.

Výše slevy lze uplatnit maximálně do výše daňové povinnosti. Výše daňového bonusu v měsíci může být maximálně 5 025,- Kč a minimálně 50,- Kč. Podmínkou pro přiznání daňového bonusu je, že poplatník musí v daném měsíci dosahovat alespoň poloviny minimální mzdy. Pokud zaměstnanci vznikne daňový bonus, musí mu být vyplacen v celé výši a to i z prostředku zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak o vyplacený daňový bonus sníží odvod záloh na daň z příjmů za kalendářní měsíc.

22 zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 6 ods.12

23 Kolektiv autorů. Abeceda mzdové účetní 2015. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. str. 247 – 253

zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 35ba, 35bb

PELECH, Petr. Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. str. 83

24 zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 35c

PELECH, Petr. Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. str. 83

3 ANALÝZA PLATOVÉHO SYSTÉMU V DIVADLE JIŘÍHO MYRONA

Původně český Národní dům byl postaven v roce 1894 podle projektu Josefa Srby v novorenesančním stylu. V letech 1908-1919 zde působilo první stále české ostravské profesionální divadlo. Po druhé světové válce bylo divadlo přejmenováno na Lidové divadlo, od roku 1954 nese už název Divadlo Jiřího Myrona. V prosinci roku 1976 divadlo vyhořelo a po rozsáhlé rekonstrukci bylo opětovně otevřeno v roce 1986. Hlediště divadla disponuje kapacitou 623 diváků.

Hlavním účelem zřízení je provozování divadelní činnosti a trvale rozvíjení kulturního, duchovního, intelektuálního a společenského života občanů.

Předmětem činnosti je umělecké ztvárnění inscenací divadelních děl, provádění divadelních představení na cizích scénách v rámci republiky i v zahraničí, výroba scénických výprav a kostýmu pro vlastní činnost, vystavování originálů a rozmnoženin děl, pořizování zvukových a obrazových záznamů, veřejné předvádění audiovizuálních děl, vydávání a veřejné šíření neperiodických publikací souvisejících s hlavní činností, příprava dětí do dětských rolí v operních a baletních inscenacích, zajišťování závodního stravování, půjčování divadelních potřeb.

Kromě hlavní činnosti je divadlo oprávněno provozovat doplňkovou činnost, která navazuje na hlavní účel, za předpokladu, že nenaruší plnění hlavního účelu organizace:

- a) realitní činnost
- b) hostinská činnost
- c) reklamní činnost a marketing.

3.1 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání vzniká na základě kolektivní smlouvy, kde na straně jedné je zaměstnavatel a na straně druhé odborové organizace, v tomto případě to jsou tři odborové organizace. Kolektivní smlouva je právní dokument, který upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Celé toto vyjednávání vychází z platných právních předpisů České republiky a to ze zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

V kolektivní smlouvě jsou vymezeny závazky v oblasti diskriminace a rovného zacházení, zaměstnanosti, platů, bezpečnosti práce, sociálních a právních jistot. V roce 2016 došlo k úpravě kolektivní smlouvy a je platná a účinná od 1. 4. 2016 do 31. 12. 2016. Pokud nedojde před koncem platnosti ke sjednání nové kolektivní smlouvy na další rok, prodlužuje se platnost této smlouvy automaticky o další rok, tedy až do 31. 12. 2017. Zaměstnancům, kteří jsou členy odborových organizací, se z jejich čistého platu provádějí pravidelně měsíční srážky ve výši 1% na účet odborových organizací. Počet zaměstnanců, kteří jsou členy těchto organizací, je aktuálně 105. Kolektivní smlouva dále vychází z vnitřního platového předpisu a konkurzních řádů jednotlivých uměleckých souborů.

3.2 Struktura pracovních pozic

Jednotlivé pracovní profese a funkce se v této organizaci člení do kategorií. Kategorie se člení podle charakteru vykonávaných prací na: umělci, dělníci, technici a administrativu.

Umělci

Jsou to zaměstnanci, jejichž pracovní náplní je vystupovat v předem připravených inscenacích před publikem na jevišti. Působí v uměleckých souborech opera, činohra, balet a opereta/muzikál. Tvoří nejpočetnější část zaměstnanců, téměř polovinu všech zaměstnanců.

Dělnické profese

Jsou to zaměstnanci, kteří vykonávají práci převážně manuálního charakteru. Po umělcích tvoří druhou nejpočetnější část zaměstnanců. Nejvíce jich je zaměstnáno v úseku technika, ale tito zaměstnanci také zabezpečují úsek provozu a umělecké výpravy. Pracují na různých pracovních pozicích, pro představu např. osvětlovač, zvukař, rekvizitář, skladník, uklízeč, vrátný, údržbář, krejčí dámských a pánských kostýmů, ale také kuchaři a spousta dalších.

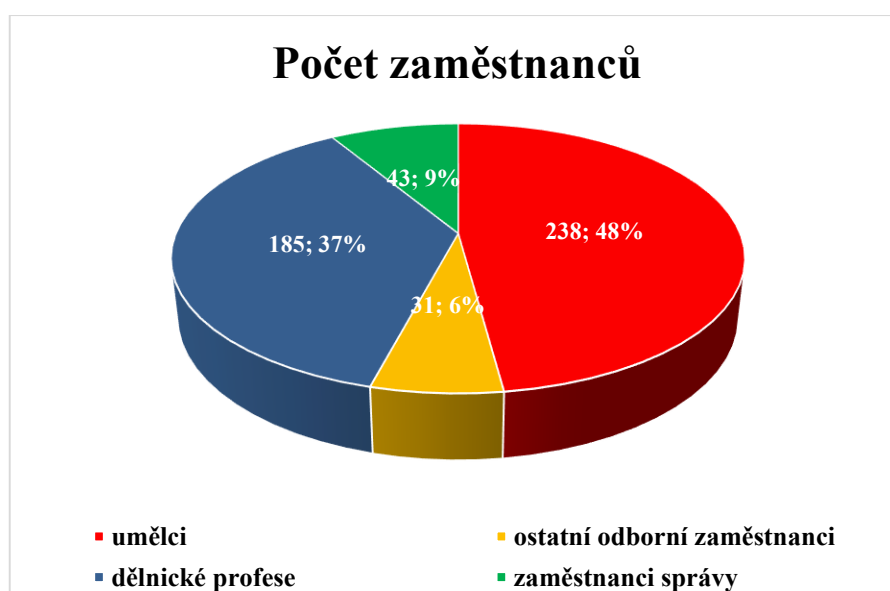
Ostatní odborní zaměstnanci (technici)

Jedná se o uměleckotechnické zaměstnance, kteří také pracují v úseku technika, provoz a umělecká výprava. Oproti dělníkům jsou to mistři ve svém oboru a pracují na pozicích, jako je mistr garderoby, umělecký vlásenkář, maskér, mistr zvuku, mistr osvětlení, atd....

Zaměstnanci správy – administrativa

Úkolem těchto zaměstnanců je zajišťování pomocných administrativních a kancelářských činností. Toto povolání je vykonáváno v místnostech kancelářského typu a hlavním pracovním nástrojem je výpočetní technika. Tito zaměstnanci zabezpečují chod úseku marketing a finance.

Graf 3.1. Počet zaměstnanců



[Vlastní zpracování]

Tab. 3.1. Přehled jednotlivých úseku divadla

Označení úseku	Název úseku	Označení úseku	Název úseku
01	Ředitel	06	Marketing
02	Opera	07	Finance
03	Činohra	08	Technika
04	Balet	09	Provoz
05	Opereta/Muzikál	10	Umělecká výprava

[Vlastní zpracování]

Úsek 01 – Ředitel

Úsek ředitele zajišťuje administrativní vedení a organizační agendu. Dále má na starosti informační a konzultační činnost v oblasti umělecké. Zajišťuje styk s médií a jednání se zahraničními partnery. V neposlední řadě vyhledává sponzory a partnery. Ředitel je z hlediska rozdělení pracovních pozic považován za umělce.

Úsek 02 – Opera

Tento soubor zajišťuje uměleckou dramaturgii, nastudování a ztvárnění operních inscenací, uvádění klasických titulů světového a domácího repertoáru i méně známých oper. *„Opera je umělecká forma spojující dramatické divadelní představení s hudbou tak, že herci text zpívají za instrumentálního doprovodu.“²⁵*

Úsek 03 – Činohra

Tento soubor zajišťuje uměleckou dramaturgii, nastudování a ztvárnění činoherních a muzikálových inscenací. *„Činohra je dramatický útvar, kdy na jevišti se jedná a mluví a to obvykle v próze.“²⁶*

Úsek 04 – Balet

Soubor baletu zajišťuje uměleckou dramaturgii, choreografii, nastudování a ztvárnění klasických, neoklasických a moderních baletních a tanečních inscenací. Také spolupracuje s ostatními soubory v oblasti choreografie. *„Balet je forma scénického tance, která využívá choreografii.“²⁷*

Úsek 05 – Opereta/Muzikál

Tento soubor zajišťuje uměleckou dramaturgii, nastudování a ztvárnění klasických operních a muzikálových inscenací. Zajišťuje také přípravu pro operní a muzikálové koncerty. *„Opereta je hudebně dramatický divadelní útvar zábavního rázu, v němž se střídá mluvené slovo se zpěvem. Jedná se o kombinaci činohry s operou. Muzikál je dramatický žánr, který spojuje literaturu, hudbu a tanec.“²⁸*

Úsek 06 – Marketing

Úsek marketingu připravuje marketingovou strategii. Zajišťuje všechny způsoby a formy propagační činnosti a koordinaci propagace. Má na starosti obchodní činnost a

obchodní agendu. Zajišťuje samostatnou publicistickou činnost, připravuje podklady pro články, anotace, katalogy, ročenky a další.

Úsek 07 – Finance

Úsek financí zajišťuje financování organizace prostřednictvím rozpočtových, mimorozpočtových a veřejných nebo dotačních zdrojů. Má na starosti rozpočet divadla a jednotlivých úseků, dále kontroluje plnění ekonomických plánů, vede účetnictví v souladu s platnými předpisy. Stanovuje objem prostředků na platy pro jednotlivé úseky organizace podle stanovených zásad a pravidel. Vyřizuje pracovněprávní vztahy zaměstnanců.

Úsek 08 – Technika

Technický úsek zajišťuje komplexní technické zázemí a provozní podmínky pro uměleckou činnost uměleckých souborů na scénách divadla při zkouškách a představeních. Zajišťuje samostatné stavění členitých a velkorozměrných jevištních scénických úprav, organizuje montáž a seřizování scénického osvětlení. Dále připravuje kostýmy, zajišťuje oblékání a převlékání, zhotovování masek, vlásenkářských výrobků a účesů umělců podle potřeb a představ režisérů. Zajišťuje rekvizity, jejich opravy, aranžování a instalaci na scéně.

Úsek 09 – Provoz

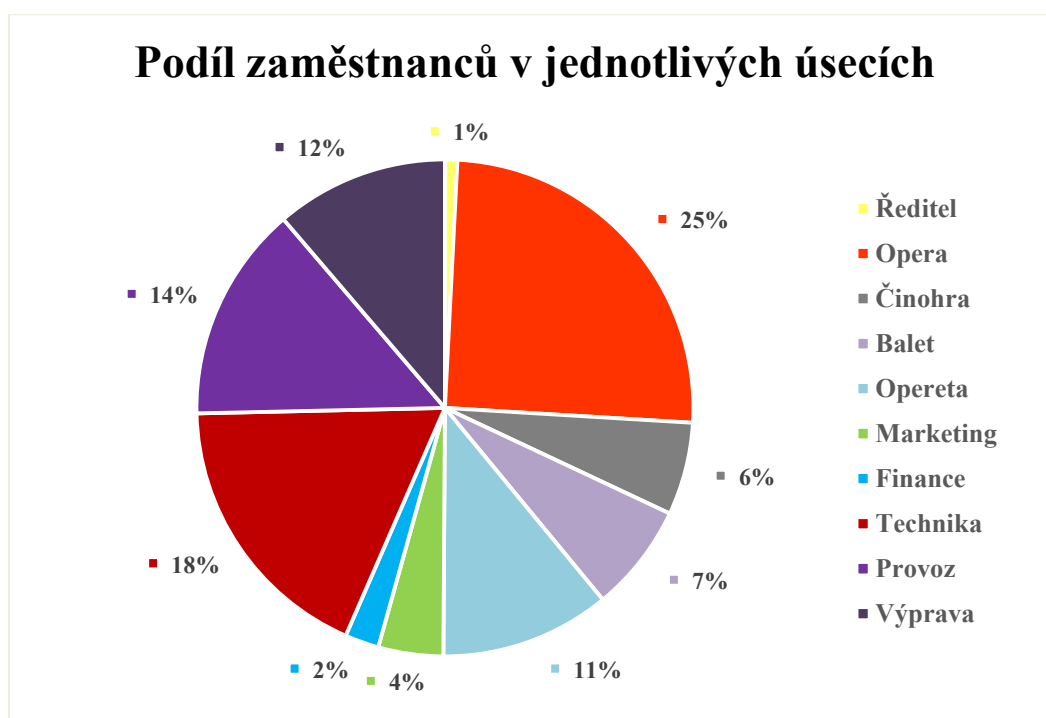
Provozní úsek zajišťuje technickou správu budov, jejich provozuschopnost, modernizaci, rekonstrukce, údržbu a opravy budov a provozních a technických zařízení. Zajišťuje provoz závodní jídelny, podatelny, správu, funkčnost a bezpečnost počítačové sítě, správu funkci, chod uživatelských úseků a operačních systémů.

Úsek 10 - Umělecká výprava

Umělecká výprava zajišťuje výrobu dámských, pánských kostýmu a jejich součástí dle návrhů výtvarníků, skladování kostýmů. Vytváří návrhy scénických výprav ve spolupráci s příslušnými režiséry inscenací.

25	www.cs.wikipedia.org/wiki/opera
26	www.cs.wikipedia.org/wiki/cinohra
27	www.cs.wikipedia.org/wiki/balet
28	www.cs.wikipedia.org/wiki/opereta www.cs.wikipedia.org/wiki/muzikal

Graf 3.2. Zaměstnanci v jednotlivých úsecích



[Vlastní zpracování]

Z grafu číslo 3.2. je patrné, že největší podíl zaměstnanců (25%) je zaměstnán v úseku opera. Je to z toho důvodů, že velkou část zaměstnanců tvoří členové orchestru a zpěváci, kteří hostují i v jiných souborech. Druhé místo co do počtu zaměstnanců obsadil úsek technika, který zajišťuje technické zázemí při umělecké činnosti. Technický úsek je velmi důležitý, protože bez těchto pracovníků by samotné představení nemohlo fungovat. Z grafu je dále patrné, že téměř polovina zaměstnanců působí v jednotlivých uměleckých souborech. Druhá polovina zaměstnanců se pak stará o to, aby vše fungovala jak má.

3.3 Personální výběr zaměstnanců

Získávání zaměstnanců je jednou z nejdůležitějších personálních činností. Je velmi důležité najít a poté přijmout do pracovního poměru kvalifikovanou pracovní sílu.

Vznikne-li v divadle neobsazené pracovní místo, má personální oddělení za úkol vyhlásit výběrové řízení na toto místo, popřípadě vyhlásit výběrové řízení na základě veřejného konkurzu (týká se pouze uměleckých zaměstnanců). Inzerát na volné pracovní místo musí být zveřejněn na webových stránkách divadla, na úřadů práce, ale také může být umístěn na různých pracovních portálech.

Umělečtí zaměstnanci jsou vybírání na základě konkurzních řádů jednotlivých souborů. Konkurzní řád říká, jak se postupuje při výběru uměleckých zaměstnanců do pracovního poměru. Účelem konkurzního řádu je, aby byli vybráni umělečtí zaměstnanci, kteří vyhovují podmínkám výběrového řízení a jejich umělecké výkony jsou kvalitní a pro daný soubor přínosné. Konkurz vyhlašuje ředitel divadla na návrh šéfa souboru. Vypsáný konkurz musí obsahovat přesné určení volného místa, požadovanou kvalifikaci, praxi v oboru, datum a místo konání konkurzu, co bude muset daný uchazeč předvést a termín do kdy je možné se přihlásit. Samotný konkurz se koná před konkurzní komisí, která je složena ze členů daného souboru či umělecké složky. Konkurz je standardně dvoukolový. Ve většině případů uchazeč v prvním kole předvede, povinou skladbu, tanec, monolog či choreografii. V druhém kole pak předvede ukázkou dle vlastního výběru. Po ukončení jednotlivých kol konkurzu, následuje sečtení hlasovacích lístků členů komise. S bodovým ohodnocením jsou poté seznámeni všichni uchazeči. Umělecký uchazeč, který splnil podmínky konkurzu, dosáhl nejvyššího bodového hodnocení a byl vybrán konkurzní komisí, je přijat do pracovního poměru na zkušební dobu a je s ním uzavřena smlouva na dobu určitou nebo dobu neurčitou.

Ostatní zaměstnanci divadla jsou vybírání na základě klasického výběrového řízení. Z množství došlých životopisů, jsou vybráni nejvhodnější kandidáti, kteří splňují požadavky pro danou pozici. Tito uchazeči se poté účastní ústního pohovoru. Výběrového řízení se vždy účastní vedoucí zaměstnanec daného oddělení, na které má být uchazeč přijat. Na základě ústního pohovoru a požadovaných kritérií, je vybrán uchazeč, který bude přijat do pracovního poměru.

Všem budoucím zaměstnancům vypracovává pracovní smlouvy personální oddělení. V den podpisu smlouvy zaměstnanec obdrží také platový výměr, pracovní náplň a informace o obsahu pracovního poměru. Avšak než dojde k samotnému uzavření pracovní smlouvy, vyžaduje personální oddělení po budoucím zaměstnanci tyto doklady k ověření předpokladu pro výkon dané práce:²⁹

- *„platný průkaz totožnosti, doklad k povolení pobytu u cizinců*
- *doklad o dosaženém stupni školního vzdělání a o další získané kvalifikaci (školení kurzy, zkoušky)*
- *vyplněný osobní dotazník*
- *výpis z rejstříků trestů*
- *potvrzení o předchozím zaměstnání a skončení předchozího pracovního poměru (zápočtový list)*

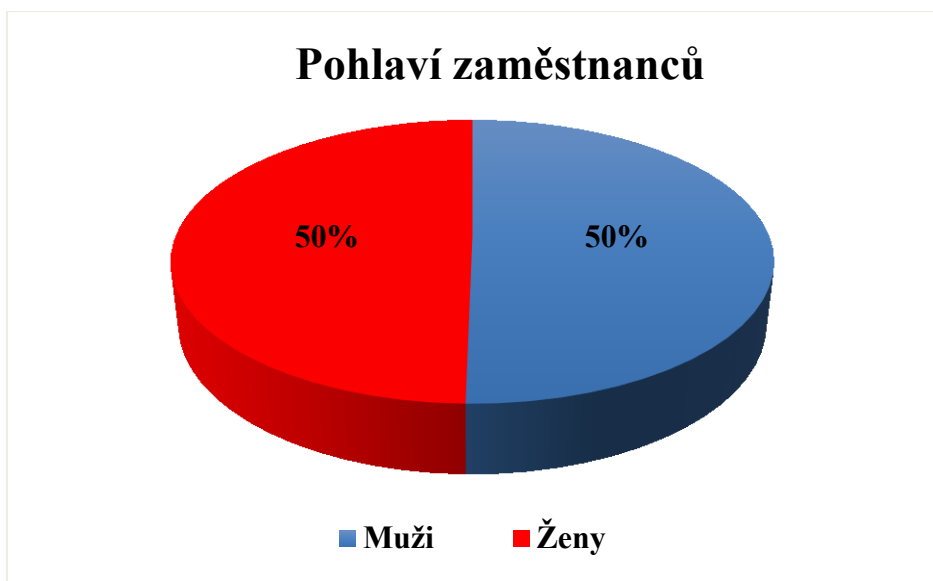
- potvrzení o vstupní lékařské prohlídce, vč. doložení registrace ke konkrétní zdravotní pojišťovně
- čestné prohlášení o průběhu dosavadní praxe
- případné rozhodnutí o době vedení v evidenci uchazečů zaměstnání na úřadu práce
- případně rozhodnutí o pobírání důchodu, u studentů potvrzení o studiu.“

Graf 3.3. Pracovní úvazek



[Vlastní zpracování]

Graf 3.4. Pohlaví zaměstnanců



[Vlastní zpracování]

Z celkového počtu 497 zaměstnanců, zaměstnává divadlo 250 mužů a 247 žen. Není zde tedy žádná převaha jednoho pohlaví nad druhým. Při zkoumání platového systému bylo zjištěno, že průměrný věk zaměstnance je 45 let. Téměř 200 zaměstnanců této organizace má 51 a více let. A někteří tito zaměstnanci stále pracují na plný pracovní úvazek a zároveň pobírají starobní důchod.

90% zaměstnanců pracuje na plný pracovní úvazek, což je v jednosměnném pracovním režimu 40 hodin týdně a ve dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodin týdně (týká se pouze zaměstnanců, kteří pracují na pozici vrátný – bezpečnostní pracovník). Zbylá část zaměstnanců pak pracuje na poloviční nebo čtvrtinový pracovní úvazek.

3.4 Vnitřní platový předpis

Zaměstnanci jsou zařazeni do platové třídy podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady.

- na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě
- a v jeho rámci podle nejnáročnějších prací na něm požadovaných
- podle splnění kvalifikačních předpokladů.

Zaměstnanec je zařazen do platového stupně na základě započitatelné praxe. Pro správné zařazení zaměstnance do platového stupně, předkládá zaměstnanec čestné prohlášení jako podklad pro stanovení započitatelné praxe.

Platový tarif se určuje zaměstnancům podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.. Některým zaměstnancům může zaměstnavatel určit platový tarif zvláštním způsobem, a to v rozpětí platových tarifů, které jsou stanovené pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušní platové třídy.

a) Okruh zaměstnanců zařazených do 1. až 5. platové třídy

Platový tarif bude určen stanovením platového stupně a to podle náročnosti a rozsahu sjednané práce a podle hodnocení kvality vykonávané práce. Výši platového tarifu a stanovený stupeň navrhuje nadřízený vedoucí zaměstnanec.

b) Okruh zaměstnanců vykonávající umělecké práce

Platový tarif bude určen tím, že se stanoví platový stupeň podle realizačních schopností a talentu, dosavadních uměleckých výsledků, rozsahu pracovních povinností uměleckého

zaměstnanec a podle celkového uměleckého profilu. Po posouzení těchto kritérií, nadřazený zaměstnanec navrhne platový stupeň.

c) Okruh zaměstnanců vykonávající uměleckotechnické práce

Platový tarif bude určen stanovením platového stupně podle rozsahu pracovních povinností zaměstnance, odborných znalostí a praktických zkušeností, osobních vlastností a schopností, organizačních a řídicích schopností, aktivity, spolehlivosti a přesnosti, plnění konkrétních úkolů a podle dlouhodobé výkonnosti.

Uměleckotechničtí zaměstnanci prokazují délku praxe písemným čestným prohlášením. Platový stupeň bude určen nejméně ve výši, která odpovídá počtu let započitatelné praxe. Ve zdůvodněných případech může být zaměstnanci navrhnutý vyšší platový stupeň v rámci rozpětí platové třídy, než byl zaměstnanci přiznán podle jeho započitatelné praxe.

3.4.1 Příplatky a odměny, určené vnitřním platovým předpisem

• Osobní příplatek

Je poskytnut zaměstnanci až po uplynutí nejméně 3 měsíců ode dne přijetí do pracovního poměru po posouzení pracovních výsledků. Ve výjimečných případech může být osobní příplatek poskytnut zaměstnanci ihned při přijetí do pracovního poměru. Takový zaměstnanec je potom zkušeným a vynikajícím odborníkem ve svém oboru. Výši osobního příplatku navrhuje nadřazený vedoucí zaměstnanec a schvaluje ředitel divadla. Výše příplatků u jednotlivých zaměstnanců je různá, nejnižší osobní příplatky se pohybují okolo stokorunových položek až k těm vyšším tisícovým položkám. Při zkoumání bylo zjištěno, že nejvyšší osobní příplatek, který je poskytnut činí 26 120,- Kč. Ne však každému zaměstnanci je poskytnuto osobního ohodnocení. Osobní příplatek, který je poskytován každý měsíc, dostává téměř 65% zaměstnanců.

• Příplatek za vedení

Příplatek za vedení je poskytován podle § 124 zákoníku práce. O výši příplatku za vedení v rámci rozpětí rozhoduje ředitel divadla.

Vedoucí zaměstnanci, kteří řídí práci podřízených zaměstnanců, jsou zařazeni do 1. stupně řízení a příplatek za vedení jim je stanoven v rámci 5 až 30% z nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. Šéfové jednotlivých úseků divadla, kteří řídí více útvarů, jsou zařazeni do 2. stupně řízení a příplatek jim je stanoven

v rámci 15 až 40%. Do třetího stupně řízení, který je v divadle uplatňován, je zařazen pouze ředitel.

- **Zvláštní příplatek**

Zvláštní příplatek se poskytuje zaměstnanci, který je v rámci dvousměnného nebo nepřetržitého provozu rozvržena pracovní doba, tak že střídavě vykonávají práci v ranní, odpolední, denní a případně noční směně. Tento příplatek přísluší pouze zaměstnanci pracující na pozici vrátný – bezpečnostní pracovník a výše tohoto příplatku stanovena na 500,- Kč měsíčně.

- **Příplatek za dělenou směnu**

Příplatek za dělenou směnu se poskytuje pouze uměleckým zaměstnancům všech souborů, zaměstnancům uměleckotechnického provozu, zaměstnancům skladu kostýmů a inspektorům hlediště.

- **Příplatek za práci přesčas**

Zaměstnancům, kterým přísluší příplatek za vedení, je jejich plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To co je nad 150 hodin si tento vedoucí zaměstnanec vybere jako náhradní volno. Ostatní zaměstnanci, kteří nepobírají příplatek za vedení, si hodiny za práci přesčas bez jakéhokoliv omezení vyberou jako náhradní volno. Není jim tedy práce přesčas proplácena. Tohle ustanovení se týká pouze zaměstnanců zařazených do kategorie administrativa – správa a technici.

Zaměstnancům, kteří jsou zařazení do kategorie dělníci, se veškerá práce konaná přesčas proplácí ve výši 25% z průměrného hodinového výdělku.

Umělečtí zaměstnanci se do přesčasových hodin nikdy nedostanou.

Ostatní příplatky jako je příplatek za noční práci, příplatek za sobotu a neděli, ikdyž nejsou uvedeny ve vnitřním platovém předpise, jsou v divadle poskytovány a to podle zákoníku práce všem zaměstnancům, pokud na daný příplatek vznikl nárok.

- **Odměny za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu**

Tyto odměny jsou poskytovány za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu pouze uměleckým nebo dělnickým zaměstnancům. Za mimořádný úkol u umělecké profese se považuje přehraná představení – realizace díla nad stanovený úvazek, nastudování děl v cizím jazyce, záaskoky – převzetí role za chybějícího umělce, účinkování umělců v jiných souborech než vyplývá z pracovní smlouvy, odměny za hru na další nástroj, který není uveden v pracovní náplni člena orchestru. U dělnické profese se jedná o plnění mimořádných úkolů za chybějícího zaměstnance nebo za účinkování zaměstnance v kostýmu na scéně.

3.4.2 Peněžní náhrady pro umělecké zaměstnance

Uměleckým zaměstnancům jsou při výkonu umělecké činnosti pro divadlo poskytovány peněžité náhrady za „*používání vlastního šatstva a obuvi, používání vlastních líčidel, používání, údržbu a běžné opravy vlastních hudebních nástrojů, udržování košil. Dále poskytování náhradních součástí hudebních nástrojů.*“³⁰

Za každé představení, ve kterém zaměstnanec účinkoval ve vlastním oděvu, mu náleží tyto peněžní náhrady. V případě použití vycházkového obleku, společenské toalety nebo malé společenské toalety, to je 25,- Kč za představení. V případě fraku, smokingu nebo velké společenské toalety činí peněžité náhrady 30,- Kč za představení.

Členům orchestru se poskytuje peněžité náhrada za udržování košil paušální částkou ve výši 33,- Kč měsíčně.

Na úhradu nákladů, které jsou spojeny s používáním vlastních líčidel, přísluší baletním umělcům peněžité náhrada ve výši 160,- Kč čtvrtletně a ostatním umělcům 100,- Kč čtvrtletně. Těmto zaměstnancům pak nesmí být maskérnou vydávány žádné líčící prostředky. Odličovací prostředky jsou poskytovány všem uměleckým zaměstnancům bez rozdílů.

Členům orchestru přísluší náhrada za používání, údržbu a běžné opravy vlastních hudebních nástrojů čtvrtletní peněžité náhrada. Výše této náhrady je v rozmezí 200 – 525,- Kč podle typu hudebního nástroje. Dále jsou členům orchestrů poskytovány nové náhradní součástky na hudební nástroje, bez ohledu na to zda se jedná o nástroj ve vlastnictví zaměstnance nebo divadla. Maximální celková hodnota nových součástí na kalendářní rok závisí na typu nástroje a částka se pohybuje mezi 370,- Kč až 12 000,- Kč.

Peněžitě náhrady za používání vlastního šatstva se vyplácejí měsíčně ve výplatě za měsíc, které se náhrady týkají. Peněžitě náhrady, které jsou stanoveny paušální čtvrtletní částkou, se vyplácejí za měsíc následující po ukončení čtvrtletí.

3.4.3 Výplata

Plat se zaměstnancům vyplácí v hotovosti v pokladně divadla, nejpozději do 12. dne následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na plat. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen plat zaslat bezhotovostním převodem na jeden osobní účet vedený u banky nebo spořitelny.

Tab. 3.2. Průměrný plat

Kategorie zaměstnanců	Průměrný plat v jednotlivých letech v Kč				
	2011	2012	2013	2014	2015
umělci	22 485	22 772	23 046	23 312	24 983
ostatní odborní zaměstnanci (technici)	23 217	24 202	24 006	25 125	27 075
dělnické profese	15 988	16 260	16 261	16 123	17 352
zaměstnanci správy - administrativy	18 942	20 458	19 977	19 494	20 369
Celkem	19 702	20 143	20 284	20 352	21 774

[Vlastní zpracování]

3.5 Zaměstnanecké benefity

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen fond) v příspěvkové organizaci slouží k poskytování zaměstnaneckých výhod. Tyto výhody jsou poskytovány zaměstnancům organizace bez ohledu na platovém a pracovním zařazení zaměstnance. Prostředky fondu se ukládají na samostatný účet zaměstnavatele. Základní příděl do fondu činní 1,5% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů. Peněžní prostředky tohoto fondu jsou vedeny na účtu 243 – Běžný účet FKSP. Z fondu jsou poskytovány tyto zaměstnanecké benefity.³¹

30 interní směrnice č.2/2007 o poskytování náhradních součástí hudebních nástrojů a peněžitých náhrad za používání vlastního šatstva a obuví, ličidel a hudebních nástrojů a za udržování košil

31 kolektivní smlouva, část devátá

3.5.1 Půjčky na bytové účely

Na základě písemné smlouvy lze zaměstnanci poskytnout bezúročnou půjčku

- a) až do výše 80 000,- Kč
 - k pořízení rodinného domu nebo bytu do osobního vlastnictví
 - na složení členského podílu družstevního bytu
 - na provedení změny stavby rodinného domu nebo bytu a na tuto změnu se vztahuje stavební povolení
- b) až do výše 50 000,- Kč
 - na koupi bytového zařízení.

Půjčky jsou splatné nejpozději do 5 let od uzavření smlouvy. Výše splátek je stanovena individuálně ve smlouvě. Pokud měl zaměstnanec v posledním roce neomluvenou absenci, nemůže dostat tuto půjčku. Jinak nic nebrání tomu, aby si zaměstnanec v případě zájmu podal žádost o půjčku na tiskopisu, který vydává mzdová účtárna. O schválení rozhoduje sociální komise tvořena ze zástupců jednotlivých odborových organizací.

3.5.2 Dary

Jde o další zaměstnanecký benefit, který lze zaměstnancům poskytnout a to v podobě věcného nebo peněžitého daru. Mohou být poskytovány u těchto příležitostí:

- a) při pracovním výročí 20, 30, 40 a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru, ve výši 2 500,- Kč
- b) při příležitosti životního jubilea 50 let, avšak za podmínky mít odpracováno minimálně 5 let u zaměstnavatele, ve výši 5 000,- Kč
- c) při životních jubileích 60, 70 let a každých dalších 5 let, avšak za podmínek mít odpracováno minimálně 10 let u zaměstnavatele, ve výši od 1 000,- Kč do 2 000,- Kč

Při nižším pracovním úvazku než je celý pracovní úvazek se výše těchto darů přiměřeně krátí.

3.5.3 Sociální výpomoci a půjčky

V případě, že je zaměstnanec v tíživé sociální situaci nebo nastaly mimořádně závažné případy, lze mu poskytnout jednorázovou sociální výpomoc. Výše výpomoci se odvíjí od jednotlivých případů, maximálně do výše 15 000,- Kč. V případech jako je živelná pohroma,

ekologická nebo průmyslová havárie s vyhlášeným nouzovým stavem, lze výpomoc poskytnout až do výše 30 000,- Kč.

3.5.4 Stravování

Zaměstnavatel provozuje vlastní závodní jídelnu. Závodní stravování je určeno pro zaměstnance a také pro důchodce, kteří pracovali v divadle do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (dále jen důchodce).

Cena obědu pro zaměstnance a důchodce je stanovena na 26,- Kč. Pokud je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, ošetřuje člena rodiny, na mateřské či rodičovské dovolené, černá dovolenou nebo náhradní volno nebo se individuálně doma připravuje na práci, tak cena pro tohoto zaměstnance činí 83,- Kč. Tato cena taktéž platí pro rodinné příslušníky zaměstnance nebo za další oběd v jednom dni, na který nevznikl nárok.

3.5.5 Dovolená a rekreace

Z fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na dovolenou a zájezdy a to jak v tuzemsku, tak i v zahraničí.

- a) příspěvky na všechny druhy dětské rekreace včetně sportovních táborů jsou na jedno dítě hrazeny jednotnou částkou do výše 3 000,- Kč
- b) na tuzemský zájezd, který pořádá odborová organizace, bude poskytnut příspěvek zaměstnancům a důchodcům do výše 1 000,- Kč, rodinnému příslušníkovi do výše 500,- Kč
- c) na zahraniční zájezd, který pořádá odborová organizace, bude poskytnut příspěvek zaměstnancům a důchodcům do výše 1 500,- Kč, rodinnému příslušníkovi do výše 500,- Kč.

Cizí účastníci hradí zájezd v plné výši.

Zaměstnancům divadla spolu s rodinnými příslušníky je umožněno využívat pro rodinnou dovolenou divadelní chatu na Horní Bečvě.

3.6 Mzdová účtárna

Je velmi důležité, aby organizace pečlivě vybrala správné mzdové účetní, resp. mzdového účetního. Protože funkce mzdové účetní patří mezi takové, na které se kladou vysoké pracovní nároky, samovzdělávání a také, aby daná účetní sledovala změny právních předpisů, ke kterým poměrně často dochází a aby tyto změny promítla do mzdové evidence. Je také zapotřebí, aby mzdové účetní dobře vycházely se zaměstnanci organizace, protože zaměstnanci velmi často přicházejí za mzdovými účetními se svými požadavky a dotazy.

Stručný rozsah činnosti mzdové účetní³²

Vede mzdové účetnictví pomocí výpočetní techniky. Odpovídá za správné zadání vstupních dat pro zpracování mezd, vedení agendy nemocenského pojištění a ostatních písemností mzdové účtárny. Odpovídá za dodržování platných zákonů, vyhlášek, předpisů a metodických pokynů. Provádí výpočet mezd ve stanovených výplatních termínech. Provádí srážku a odvod měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti místně příslušnému správci daně, srážky zdravotního a sociálního pojištění a jejich odvod příslušným zdravotním pojišťovnám a okresní správě sociálního zabezpečení. Dále provádí srážky ze mzdy dohodnuté se zaměstnancem a likvidaci věrných náhrad – stravné na zájezdech dle předložených dokladů.

Vyhotovují mzdové listy zaměstnanců, evidenční listy důchodového zabezpečení zaměstnanců, potvrzení o zdanitelných příjmech. Vystavuje potvrzení pro dávky sociální podpory a zaměstnancům při skončení pracovního poměru zápočtové listy. Předkládají každoročně zaměstnancům k podpisu nejpozději do 15. února prohlášení k dani včetně požadavků na vyznačení a doplnění změn a k podpisu a předání evidenční lístky důchodového pojištění.

32 Kolektiv autorů. Abeceda personalisty 2015. 6. vyd. Olomouc: ANAG. 2015. str. 11 – 13

Interní dokument: pracovní náplň mzdové účetní

3.6.1 Syntetické účty

Syntetické účty zřizuje účetní jednotka v souladu se směrnou účtovou osnovou. Tyto účty lze pro potřeby účetní jednotky dále členit na analytické účty.

331 – Zaměstnanci

Jedná se o rozvahový pasivní účet. Na tomto účtu vzniká zaměstnavateli závazek vůči jeho zaměstnancům. Tento závazek se zaúčtuje na stranu Dal. Analytická evidence se vede podle jednotlivých zaměstnanců na mzdových listech.

335 – Pohledávky za zaměstnanci

Na tomto účtu se zaúčtují poskytnuté zálohy zaměstnancům na služební cesty, drobné nákupy či jiné účely.

336 – Sociální zabezpečení

Z hrubých mezd zaměstnanců se sráží zákonné sociální pojištění (6,5%). Účtuje se zde jak o povinnostech zaměstnance, tak i o povinnostech zaměstnavatele (25%).

337 – Zdravotní pojištění

Z hrubých mezd zaměstnanců se zde sráží zákonné zdravotní pojištění (4,5%). Účtuje se zde jak o povinnostech zaměstnance, tak i o povinnostech zaměstnavatele (9%). Je možné, aby byl tento účet analyticky rozčleněn podle jednotlivých zdravotních pojišťoven.

342 – Ostatní přímé daně

Na tento účet účtuje zaměstnavatel v případě, že je plátcem daně, ale není poplatníkem. Účtuje se zde daň z příjmů FO ze závislé činnosti a funkčních požitků. V průběhu roku se jedná o zálohy na daň z příjmů FO. Zaměstnavatel odvede zálohu na daň tak, aby byla na účtě správce daně připsaná do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohu na daň vznikla.

378 – Ostatní krátkodobé závazky

Jedná se o rozvahový pasivní účet a zaúčtují se zde závazky zaměstnance vůči odborovým organizacím a také srážky na exekuce.

521 – Mzdové náklady

Jedná se o účet výsledkový, typ účtu nákladový a z pohledu daně, se zde účtuje o daňově uznatelných nákladech. Zaúčtují se zde hrubé mzdy ze závislé činnosti a to na stranu Má dáti souvztažně s účtem 331 – zaměstnanci.

524 – Zákonné sociální pojištění

Opět se jedná o účet výsledkový, typ účtu nákladový a z pohledu daně, se zde účtují daňově uznatelné náklady. Na tento účet se zaúčtují náklady na sociální a zdravotní pojištění ve výši 25% a 9% z objemu hrubých mezd, které je povinen platit zaměstnavatel za své zaměstnance.

241 – Běžný účet

Jedná se o rozvahový aktivní účet. Účtuje se zde o vyplacení platů zaměstnancům prostřednictvím bankovního účtu. Více jak 85% zaměstnanců divadla si nechává svůj plat posílat na bankovní účet.

261 - Pokladna

Taktéž se jedná o rozvahový aktivní účet. Druhou možností, kterou mohou zaměstnanci využít je, že si svůj plat nechají vyplácet v hotovosti v pokladně. K tomu potom slouží tento rozvahový účet. Tuto možnost využívá necelých 15% zaměstnanců.

Tab. 3.3. Zúčtování mezd za měsíc únor 2016

Č.	Účetní případ	Částka	Předkontace
1.	Zúčtování hrubých mezd	10 572 139	
	Hospodářský úsek 01	103 808	521.01/331.001
	Hospodářský úsek 02	2 952 536	521.02/331.001
	Hospodářský úsek 03	759 316	521.03/331.001
	Hospodářský úsek 04	824 109	521.04/331.001
	Hospodářský úsek 05	1 307 812	521.05/331.001
	Hospodářský úsek 06	346 703	521.06/331.001
	Hospodářský úsek 07	279 981	521.07/331.001
	Hospodářský úsek 08	1 774 483	521.08/331.001
	Hospodářský úsek 09	1 129 792	521.09/331.001
	Hospodářský úsek 10	1 093 599	521.10/331.001
2.	SP placené zaměstnancem	687 200	331.001/336.001
3.	ZP placené zaměstnancem	475 747	331.001/337.001
4.	Záloha na daň	962 168	331.001/342.001
5.	SP placené zaměstnavatelem	2 643 035	524.001/336.001
6.	ZP placené zaměstnavatelem	951 493	524.003/337.001

7.	Srážka ze mzdy - exekuce	23 807	331.001/378.003
8.	Srážka ze mzdy - odbory	18 582	331.001/378.004
9.	Srážky ze mzdy - ostatní	152 526	331.001/335.009
10.	VBÚ - Výplata mezd z BÚ	7 014 292	331.001/241
11.	VPD - Výplata mezd z pokladny	1 237 817	331.001/261
12.	VBÚ - Odvod SP z BÚ	3 330 235	336.001/241
13.	VBÚ - Odvod ZP z BÚ	1 426 782	337.001/241
14.	VBÚ - Odvod daně finančnímu úřadu z BÚ	962 168	342.001/241
15.	VBÚ – Odvod exekuce	23 807	378.003/241
16.	VBÚ – Odvod odbory	18 582	378.004/241
17.	VBÚ – Odvod ostatní	152 526	335.009/241

[vlastní zpracování]

3.7 Výpočet měsíční daňové povinnosti u vybraných zaměstnanců

V této části diplomové práce si vybereme tři různé zaměstnance divadla a vypočítáme jim jejich čistý příjem za měsíc únor v roce 2016. Prvním zaměstnancem bude umělecký zaměstnanec, člen orchestru, zaměstnaný v úseku opera. Druhým bude zaměstnanec dělnické profese, zaměstnaný v úseku technika. A posledním zaměstnancem, kterého jsme si vybrali pro výpočet platu je administrativní pracovník, zaměstnaný v úseku marketingu.

3.7.1 Zaměstnanec A

Zaměstnanec A – sólista instrumentalista, manipulant, pracuje na plný pracovní úvazek – 40 hodin týdně, u tohoto zaměstnance se jedná o šestidenní pracovní týden. Podle katalogu prací je tato pracovní pozice zařazena do 12. platové třídy. Potřebné vzdělání pro zařazení do této třídy je vysokoškolské v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu. Tento zaměstnanec je magistr umění a je u něho uplatněn plat v rozpětí, proto je zařazen do 12. platového stupně.

Tomuto zaměstnanci dle stupnice platových tarifů přísluší platový tarif ve výši 25 700,- Kč. Dále jeho plat tvoří osobní příplatek ve výši 8 530,- Kč. Dle pracovních výkazů má v tomto měsíci nárok na:

- příplatky za sobotu a neděli - celkem 18 hodin
- příplatek za dělenou směnu – celkem 5 hodin
- příplatky za noční směnu – celkem 1,5 hodina.

- mimořádnou odměnu ve výši 10 300,- Kč
- peněžitou náhradu za vlastní šatstvo – celkem odehrál 6 představení

Zaměstnanec v tomto měsíci čerpal jeden den dovolené. Od 15. 2. 2016 do 26. 2. 2016 byl na nemocenské. Zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani.

Postup výpočtu:

Nejdříve je potřeba u tohoto zaměstnance přepočítat počet pracovních hodin na jeden den ($40 \div 6 = 6,67 \text{ hod./den}$). Jelikož zaměstnanec neodpracoval celých 25 pracovních dnů, které mu připadají na měsíc únor, ale opracoval pouze 13 dnů, je potřeba platový tarif a osobní příplatek ponížít. Přepočet platového tarifu se provede takto. Nejdříve se vypočítá, jaký platový tarif připadá na jeden den, poté tuto částku vynásobíme skutečným počtem odpracovaných dnů ($25\,700 \div 25 = 1\,028, -\text{Kč}$), ($1\,028 \times 13 = 13\,364, -\text{Kč}$). Úplně stejně se vypočítá osobní příplatek ($8\,530 \div 25 = 342,2, -\text{Kč}$), ($342,2 \times 13 = 4\,436, -\text{Kč}$).

Příplatky, na které má zaměstnanec nárok, se zjišťují z průměrného výdělku, jehož výše je 278,5 Kč/hod.

- příplatek za SO + NE (25%): $(278,5 \times 0,25) \times 18 = 1\,253, -\text{Kč}$
- příplatek za dělenou směnu (30%): $(278,5 \times 0,3) \times 5 = 418, -\text{Kč}$
- příplatek za noční (20%): $(278,5 \times 0,2) \times 1,5 = 84, -\text{Kč}$.

Náhradu platu za dovolenou se vypočte z průměrného výdělku ($278,5 \times 6,67 = 1\,858, -\text{Kč}$). Jelikož byl zaměstnanec na nemocenské, je potřeba za tyto dny opět vypočítat náhradu platu. Tato náhrada se také zjišťuje z průměrného výdělku. Nejdříve je zapotřebí provést redukci průměrného výdělku.

Tab. 3.4. Redukce PHV

	do 157,68 Kč	redukce na 90%	141,9120 Kč
nad 157,68 Kč	do 236,43 Kč	redukce na 60%	47,2500 Kč
nad 236,43 Kč	do 278,50 Kč	redukce na 30%	12,6210 Kč
		Celkem	201,7830 Kč

- náhrada mzdy za nemoc (60%): $(201,7830 \times 0,6) \times 53,36 = 6\,461, -\text{Kč}$.

U tohoto zaměstnance se hrubá mzda získá sečtením platového tarifu, osobního příplatku, příplatků za soboty a neděle, příplatku za dělenou směnu, příplatků za noční směny,

odměny za mimořádný úkol a náhrady platu za dovolenou. Z hrubé mzdy se pak vypočítá zdravotní (4,5%) a sociální (6,5%) pojištění. Superhrubá mzda je základ pro výpočet zálohy na daň ve výši 15%. Jedná se vlastně o hrubou mzdu, která je navýšena o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (25% + 9%). Vypočtená daň se sníží o základní slevu na poplatníka ve výši 2 070,- Kč. Konečná daň, která bude, odvede, činí 4 305,- Kč.

Částka, která bude zaměstnanci vyplacena na jeho osobní bankovní účet, se skládá z hrubé mzdy, od které se odečte zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem ve výši 1 428,- Kč a 2 062,- Kč, záloha na daň 4 305,- Kč. K této mzdě je potřeba poté přičíst náhradu platu za nemocenskou 6 461,- Kč a náhradu za vlastní šatstvo ve výši 180,- Kč. Celkový čistý příjem tohoto zaměstnance činí 30 469,- Kč.

Tab. 3.5. Výplatní lístek zaměstnance A

Jméno: Zaměstnanec A	Osobní číslo: 23	Středisko: 2031	Výplatní období: 2/2016	
Plat: 25 700 + 8 530	Týd. Úvazek: 40	Zbýv. dovolená: 34	Průměr: 278,5	
Platové složky		Hodiny	Dny	Kč
Platová tarif		86,71	13	13364,00
Osobní příplatek				4436,00
Příplatky za SO + NE		18		1253,00
Příplatek za dělenou směnu		5		418,00
Příplatky za noční směnu		1,5		84,00
Odměna za mimořádný úkol				10300,00
Frakovné				180,00
Náhrada platu za dovolenou 12/02 - 12/02		6,67	1	1858,00
Bez náhrady příjmů - PN I. 15/02-17/02		20,01	3	0,00
Náhrada příjmů - PN II. 18/02-26/02		53,36	8	6461,00
HRUBÁ MZDA				31713,00
VÝPOČET ZÁLOHY NA DAŇ				6375,00
SLEVA NA POPLATNÍKA				-2070,00
ČISTÝ PŘÍJEM				30469,00
Sražená záloha na daň				-4305,00
Zdravotní pojištění - ČPZP				-1428,00
Srážka na sociální pojištění				-2062,00
Navýšení základu daně o ZP placené organizací				2854,00
Navýšení základu daně o SP placené organizací				7929,00
Základ pro ZP a SP 31713,00	Slevy celkem: 2070,00	Základ daně: 42496,00	Na účet: 30469,00	V hotovosti: 0,00

3.7.2 Zaměstnanec B

Zaměstnanec B – stavěč scénických dekorací, pracuje na plný pracovní úvazek – 40 hodin týdně. Podle katalogu prací je tato pracovní pozice zařazena do 5. platové třídy. Potřebné vzdělání pro zařazení je střední s výučním listem. Tento zaměstnanec má střední vzdělání s maturitní zkouškou. Kvalifikační předpoklady jsou splněny. Započitatelná praxe je 24 let, proto je zařazen do 10. platového stupně. Zaměstnanci dle stupnice platových tarifů, přísluší platový tarif ve výši 13 530,- Kč. Dle pracovních výkazů má v únoru nárok na:

- příplatky za práci přesčas – celkem 14 hodin
- příplatky za sobotu a neděli – celkem 59,5 hodin
- příplatek za dělenou směnu – celkem 4 hodiny
- příplatek za noční směnu – celkem 6,5 hodin
- odměnu za mimořádný úkol ve výši 100,- Kč.

Zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani a uplatňuje daňové zvýhodnění na první a třetí dítě.

Postup výpočtu

Počet pracovních hodin, které připadají na jeden den u toho zaměstnance je také 6,67 hod/den. Nejdříve je potřeba upravit platový tarif, protože tento zaměstnanec odpracoval 14 hodin práce přesčas ($15\,530 + 1\,184 = 14\,714$, –Kč). Výše příplatku se zjistí z průměrného výdělku, který v tomto případě je 88,26,- Kč/hod.

- příplatek za práci přesčas (25%): $(88,26 \times 0,25) \times 14 = \mathbf{309, -Kč}$
- příplatek za SO + NE (25%): $(88,26 \times 0,25) \times 59,5 = \mathbf{1\,313, -Kč}$
- příplatek za dělenou směnu (30%): $(88,26 \times 0,3) \times 4 = \mathbf{106, -Kč}$
- příplatek za noční práci (20%): $(88,26 \times 0,2) \times 6,5 = \mathbf{115, -Kč}$

Hrubá mzda se získá sečtením platového tarifu, příplatku za práci přesčas, sobotu a neděli, dělenou směnu a příplatku za mimořádný úkol. Z hrubé mzdy se pak vypočítá zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem a ze superhrubé mzdy se vypočítá záloha na daň. Takto vypočtená záloha se sníží o základní slevu na poplatníka, a jelikož poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění na první a třetí vyživované dítě, záloha se sníží ještě o částku

1 117,- Kč a 1 417,- Kč. Po uplatnění slevy a daňového zvýhodnění na děti, vzniká zaměstnanci daňový bonus ve výši 1 244,- Kč.

Částka, která bude zaměstnanci připsána na jeho osobní účet je ve výši 16 068,- Kč, která se získala tím, že se od hrubé mzdy odečetlo sociální a zdravotní pojištění ve výši 1 083,- Kč a 750,- Kč a přičetl se daňový bonus.

Tab. 3.6. Výplatní lístek zaměstnance B

Jméno: Zaměstnanec B	Osobní číslo: 1065	Středisko: 8101	Výplatní období: 2/2016	
Plat: 13 530	Týd. Úvazek: 40	Zbýv. dovolená: 27,5	Průměr: 88,26	
Platové složky		Hodiny	Dny	Kč
Platová tarif		174,08	24	14714,00
Příplatek za práci přesčas 25%		14		309,00
Příplatky za SO + NE 25%		59,5		1313,00
Příplatek za dělenou směnu 30%		4		106,00
Příplatek za noční směnu		6,5		115,00
Příplatek za mimořádný úkol				100,00
HRUBÁ MZDA				16657,00
VÝPOČET ZÁLOHY NA DAŇ				3360,00
SLEVA NA POPLATNÍKA				-2070,00
ZÁLOHA NA DAŇ PO 1. SLEVĚ				1290,00
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ - SLEVA				-1117,00
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ - SLEVA				-1417,00
ČISTÝ PŘÍJEM				16068,00
Daňový bonus				1244,00
Zdravotní pojištění - ČPZP				-750,00
Srážka na sociální pojištění				-1083,00
Navýšení základu daně o ZP placené organizací				1500,00
Navýšení základu daně o SP placené organizací				4165,00
Základ pro ZP a SP 16657,00	Slevy celkem: 16657,00	Základ daně: 22322,00	Na účet: 16068,00	V hotovosti: 0,00

3.7.3 Zaměstnanec C

Zaměstnanec C – vedoucí obchodního oddělení, pracuje na plný pracovní úvazek (40 hodin týdně). Podle katalogu práci je tato pracovní pozice zařazena do 11. platové třídy. Potřebné vzdělání pro zařazení je vysokoškolské v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu. Tento zaměstnanec získal vzdělání v bakalářském studijním programu, tudíž podmínky pro zařazení jsou splněny. Dosavadní praxe zaměstnance je do 19 let, proto je zařazen do 8. platového stupně.

Tomuto zaměstnanci dle směrnice platových tarifů přísluší platový tarif ve výši 20 440,- Kč. Dále jeho plat tvoří osobní příplatek ve výši 4 000,- Kč a příplatek za vedení ve výši 14,55 % z nejvyššího platového stupně v 11. platové třídě.

Zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani a uplatňuje daňové zvýhodnění na druhé dítě. V minulém roce byla zaměstnanci z fondu poskytnuta půjčka na zařízení bytu, proto je mu z čistého platu sražená splátka ve výši 850,- Kč.

Postup výpočtu:

Postup výpočtu platu u tohoto zaměstnance je poměrně snadný, protože zaměstnanec odpracoval všech 21 pracovních dnů, které mu připadly na měsíc únor. Je zde zapotřebí vypočítat pouze příplatek za vedení, který je stanoven ve výši 14,55% z částky 23 710,- Kč, která odpovídá nejvyššímu platovému stupni v 11 platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Hrubá mzda se získá sečtením platového tarifu a obou příplatků. Hrubá mzda je také základem pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. Základem pro výpočet zálohy na daň je superhrubá mzda. Od vypočtené daně poté odečteme základní slevu na poplatníka ve výši 2 070,- Kč, a jelikož zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na druhé dítě, je tato daň snížena ještě o částku 1 317,- Kč. Celková výše zálohy na daň, která bude odvedena, je 2 223,- Kč.

Částka, která bude zaměstnanci odvedena na jeho účet, je čistý příjem ve výši 22 703,- Kč, který se získal tím, že se od hrubé mzdy odečetlo zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem ve výši 1 256,- Kč a 1 813,- Kč, záloha na daň ve výši 2 223,- Kč a splátka úvěru ve výši 850,- Kč.

Tab. 3.7. Výplatní listek zaměstnance C

Jméno: Zaměstnanec C	Osobní číslo: 54	Středisko: 5031	Výplatní období: 2/2016	
Plat: 20 440 + 4 000	Týd. Úvazek: 40	Zbýv. dovolená: 20,5	Průměr: 149,64	
Platové složky		Hodiny	Dny	Kč
Platová tarif		168	21	20440,00
Osobní příspěvek				4000,00
Příplatek za vedení				3450,00
HRUBÁ MZDA				27890,00
VÝPOČET ZÁLOHY NA DAŇ				5610,00
SLEVA NA POPLATNÍKA				-2070,00
ZÁLOHA NA DAŇ PO 1. SLEVĚ				3540,00
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ - SLEVA				-1317,00
ČISTÝ PŘÍJEM				22703,00
Sražená záloha na daň				-2223,00
Sražená splátka úvěru				-850,00
Zdravotní pojištění - ČPZP				-1256,00
Srážka na sociální pojištění				-1813,00
Navýšení základu daně o ZP placené organizací				2510,00
Navýšení základu daně o SP placené organizací				6973,00
Základ pro ZP a SP 27890,00	Slevy celkem: 3387,00	Základ daně: 37373,00	Na účet: 21853,00	V hotovosti: 0,00

4 ZHODNOCENÍ PLATOVÉHO SYSTÉMU V DIVADLE JIŘÍHO MYRONA

Platy v umělecké sféře jsou zhruba na 70% průměrné mzdy z celostátního průměru. Je to v důsledku toho, že tito zaměstnanci jsou ohodnocováni na základě stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů. Těmto zaměstnancům přísluší příloha č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Jedná se o platovou tabulku ostatních zaměstnanců ve veřejném sektoru, kteří nezapadli do žádné jiné platové tabulky. Pro úplnost je třeba dodat, že celkový počet platových tabulek je 9. Od 1. 11. 2015 došlo k navýšení platových tabulek, toto navýšení se týká i tabulky, do které spadají i zaměstnanci divadla. Došlo ke zvýšení platových tarifů o 3%. I přes toto navýšení se pořád jedná o nejchudší platovou tabulku.

Na druhou stranu příspěvková organizace tvoří fond kulturních a sociálních potřeb, který slouží k poskytování zaměstnaneckých benefitů. Čerpání toho fondu je upraveno v kolektivní smlouvě a řídí se vyhláškou ministerstva financí. Byla porovnána tato vyhláška s ustanovením v kolektivní smlouvě a bylo zjištěno, že dle vyhlášky by mohla organizace poskytovat svým zaměstnancům bezúročnou půjčku až do výše 100 000,- Kč, která musí být splatná do 10 let od uzavření smlouvy o půjčce. Avšak dle kolektivní smlouvy lze poskytnout půjčku jen do výše 80 000,- Kč a splatná musí být do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce. Dále dle vyhlášky lze zaměstnancům z fondu připívat i na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření a na pojistné na soukromé životní pojištění. Tato možnost však není upravena v kolektivní smlouvě, tudíž k těmto příspěvkům nedochází. Co se týče ostatních možností čerpání fondu, jsou totožné s vyhláškou ministerstva financí.

Vnitřní platový předpis divadla upravuje zařazení zaměstnanců do platové třídy podle katalogu prací. Do platového stupně je zaměstnanec zařazen na základě dosažené praxe. Podle zákoníku práce a vnitřního platového předpisu může zaměstnavatel některým zaměstnancům, jejichž profese je zařazena mezi umělce nebo techniky stanovit plat v rozpětí. I přesto, že takto může být plat stanoven i některým technickým zaměstnancům, v praxi tomu tak ve většině případů není. Důvodem je nedostatek finančních prostředků, proto je plat v rozpětí uplatňován především u uměleckých zaměstnanců.

V této sféře v podstatě neexistují téměř žádné odměny, pouze osobní ohodnocení a příplatky, na které má zaměstnanec nárok. Vnitřním platovým předpisem jsou upraveny pouze

odměny za splnění mimořádného úkolu. Tyto odměny se týkají převážně uměleckých zaměstnanců. Nejčastějším důvodem proč má umělec nárok na tuto odměnu je to, že vystoupil v inscenaci jiného uměleckého souboru. Výše této odměny za jedno představení je různá, vždy záleží na šéfovi uměleckého souboru, který o těchto odměnách rozhoduje. Ostatních zaměstnanců se odměny netýkají. Je to z důvodů omezeného rozpočtu, nedostatku peněz, což je velká škoda, protože i ostatní zaměstnanci by za svou práci, kterou v divadle vykonávají, zasloužili nějakou tu odměnu. Divadlo není jen o samotném představení, které publikum zhlédne. Za každým představením stojí poměrně velký počet lidí, aby toto představení mohlo být zrealizováno. Divadlo je jeden „velký stroj“, kdy jeden bez druhého nemůže fungovat a práce některých lidí není ohodnocena tak jako práce jiných zaměstnanců.

Veškeré příplatky, které jsou v divadle poskytovány, pokud má na ně daný zaměstnanec nárok, jsou plně v souladu s právní úpravou.

Návrhy a doporučení

V současné době je veškerá docházka všech zaměstnanců divadla vedena v papírové formě, kdy každý zaměstnanec má na každý měsíc evidenční list pracovní doby, který je povinen vyplnit podle odpracované doby. Poté je tato evidence pracovní doby na konci měsíce předaná mzdové účtárně ke zpracování. Vhodným řešením by bylo zavedení elektronického docházkového systému, který by zjednodušil a zefektivnil evidenci docházky v organizaci. Pomocí docházkových terminálů lze zadávat příchody a odchody ze zaměstnání, popřípadě i jiné účely, které zaměstnavateli budou vyhovovat a zvolí si je. Zaměstnanec se poté pomocí karty, čipu, hesla či otisku prstu identifikuje u terminálu a vybere účel, jaký potřebuje. Pokud by byl tento systém zaveden, lze data ze systému exportovat do mzdového programu.

Dále by bylo vhodné docházkový systém spojit se stravovacím systémem, který by umožnil zaměstnancům objednávat jídlo pomocí webového rozhraní nebo samotného objednávacího terminálu, který by mohl být umístěn přímo v závodní jídelně. Došlo by tak ke mzdové a administrativní úspoře, která je spojena s dosavadní správou papírových stravenek.

Při zkoumání konkurzních řádu bylo zjištěno, že jednotlivé soubory mohou uměleckého zaměstnance vyzvat k přezkoušení, za účelem ověření umělecké úrovně. Avšak toto přezkoušení může být provedeno až dva roky po té co zaměstnanec dosáhl zákonného důchodového věku. V současné době, kdy se požadovaný věk do odchodu do důchodu stále

zvyšuje, by bylo zapotřebí toto ustanovení v konkurzních řádech upravit a to na dřívější či častější přezkoušení, popřípadě, aby šéf uměleckého souboru mohl tohoto zaměstnance kdykoliv vyzvat k přezkoušení. Protože existují umělečtí zaměstnanci, kteří již některá představení neuzpívají, neutančí či neuhrají, jsou tím pádem méně obsazováni do rolí, a přesto pobírají plný plat. Zaměstnanci, který by neuspěl v přezkoušení, může být ukončena pracovní smlouva z důvodů nedostatečné umělecké úrovně.

Při zkoumání pracovních pozic a vnitřního platového předpisu bylo zjištěno, že pracovní pozice krejčí dámských a pánských kostýmu je zařazena mezi dělnické profese a tím pádem se na tuto profesi dle vnitřního platového předpisu nemůže vztahovat § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., tzv. plat v rozpětí. Kdyby se tato pracovní pozice jmenovala, tak jak by mohla podle katalogu prací krejčí scénických a uměleckých kostýmů a krojů, byla by zařazena mezi uměleckotechnické profese a mohl by se na ní vztahovat plat v rozpětí.

Dle kolektivní smlouvy může zaměstnavatel z vážných provozních důvodů – potřeby zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance opakovaně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou s konkrétním zaměstnancem bez omezení. A to se zaměstnanci, kteří pracují v profesích uklízečka, vrátný – bezpečnostní pracovník, domovník – údržbář, osvětlovač, vedoucí archivu, dokumentátor a archivář, nápověda a garderobiérka. Bylo by vhodné kolektivní smlouvu upravit o další provozní důvody a okruh profesí rozšířit o některé umělecké profese, zejména o profese v uměleckém souboru baletu. Divadlo se tak vyhne problémům, které v současné době řeší, kdy někteří členové uměleckého souboru baletu mají smlouvy na dobu neurčitou a těmto zaměstnancům je 40 a více let. Tento soubor se pak dostává do složité situace, kdy nové zaměstnance nelze přijmout, jelikož je plný stav a stávající zaměstnance horko těžkou obsazuje do fyzicky náročných inscenací.

Na závěr bych ještě doporučila vnitřní platový předpis aktualizovat, neboť se opírá o některé právní předpisy, které již nejsou aktuální.

5 ZÁVĚR

Cílem druhé kapitoly, teoretické části diplomové práce bylo vytvořit pohled na odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Těmto zaměstnancům za vykonanou práci přísluší plat, který je stanoven v přesně stanoveném rozsahu podle zákoníku práce spolu s nařízeními vlády. Vše je tedy řešeno zákonem a vnitřní platové předpisy organizací se musí pohybovat v rámci těchto zákonů.

Tato kapitola je zaměřena na základní pojmy, které jsou spojeny s platem a to je platová třída, platový stupeň, do kterého je zaměstnanec zařazen na základě vzdělání a praxe. Poté platový tarif, který mu přísluší. V této části jsou také uvedeny a podrobně popsány zákonné příplatky k platu. Dále tato kapitola obsahuje společná ustanovení, která se týkají jak platu, tak mzdy. Příkladem je splatnost a výplata, prodlení a promlčení, srážky z příjmů. V neposlední řadě je zde část, která je věnovaná minimální a zaručené mzdě. Závěr této kapitoly obsahuje část s názvem „Zúčtovací vztahy“, ve které je popsáno zdravotní pojištění, sociální pojištění a daň z příjmů ze závislé činnosti spolu se slevami na daň a daňovými zvýhodněními, které může zaměstnanec uplatňovat, v případě že na ně má nárok.

Třetí kapitola s názvem „Analýza platového systému divadle“ byla zaměřena na samotný systém odměňování zaměstnanců v této organizaci. Při analýze platového systému bylo vycházeno především z interních zdrojů divadla, jako je kolektivní smlouva, vnitřní platový předpis, pracovní řád, směrnice, organizační řád a konkurzní řády uměleckých souborů.

Na začátku této kapitoly bylo divadlo představeno z hlediska historie, účelu a předmětu činnosti. Dále byla provedena analýza zaměstnanců, kdy tito zaměstnanci jsou rozděleni do 4 různých kategorií podle vykonávaných prací. V dalším kroku byla organizace rozdělena na 10 hospodářských úseků podle organizačního řádu a proveden stručný popis těchto úseků. Tato kapitola dále obsahuje část, ve které byl zkoumán vnitřní platový předpis divadla, kdy se těmto zaměstnancům určuje plat podle dosaženého vzdělání a praxe. Tato organizace ve svém vnitřním platovém předpise používá ustanovení § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., kdy některým vybraným zaměstnancům (převážně uměleckým zaměstnancům) se může určit platový tarif zvláštním způsobem a to v rozpětí platových tarifů, které jsou stanoveny pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Dále bylo zkoumáno, které zákonné příplatky a odměny jsou v divadle poskytovány a jakému okruhu zaměstnanců náleží. Dle interní směrnice jsou uměleckým zaměstnancům poskytovány peněžité náhrady za

používání vlastních věcí při výkonu umělecké činnosti. Tyto peněžitě náhrady byly v této kapitole taktéž podrobně popsány. Při zkoumání kolektivní smlouvy, bylo zjištěno, že divadlo má zřízen fond kulturních a sociálních potřeb, který slouží k poskytování zaměstnaneckých výhod. Závěr této kapitoly obsahuje zúčtování mezd za měsíc únor v roce 2016 a výpočet měsíčního čistého příjmů u třech vybraných zaměstnanců, taktéž za měsíc únor 2016.

Ve čtvrté kapitole bylo cílem zhodnotit tento systém a pokusit se navrhnout nějaká doporučení či návrhy pro zlepšení stávajícího systému.

Výsledkem této diplomové práce jsou pak doporučení a návrhy pro případné změny, které by této organizaci mohly zjednodušit systém odměňování zaměstnanců.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ALINČE, František a Ivan TOMŠI. *Katalog prací ve veřejných službách a správě; Katalog správních činností - zařazení zaměstnanců a státních zaměstnanců do platových tříd*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 704 s. ISBN 978-80-7263-960-1

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2015*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 520 s. ISBN 978-80-7263-934-2.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2016*. 12. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 168 s. ISBN 978-80-7263-987-8.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014. 552 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

Zákony a vyhlášky

zákon č. 99/1963 Sb. ze dne 4. prosince 1963 občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 2/1991 Sb. ze dne 4. prosince 1990 o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. listopadu o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 589/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 592/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 48/1997 Sb. ze dne 7. března 1997 o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3. února 2012 občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ze dne 6. prosince 2006 o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ze dne 6. prosince 2006 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 222/2010 Sb. ze dne 14. června 2010 o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 351/2013 Sb. ze dne 16. října 2013 kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku o veřejných rejstříkách právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška č. 114/2002 Sb. ze dne 27. března 2002 o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška 410/2009 Sb. ze dne 11. listopadu 2009 kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 53/1999 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro některé vybrané účetní jednotky, ve znění pozdějších předpisů

Odkazy

Ministerstvo práce a sociální věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu* ze dne 29. března 2016. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IP000B>

Odbory info. *Minimální a zaručená mzda v roce 2016* ze dne 27. listopadu 2015. Dostupné z: <http://www.odborny.info/obsah/5/minimalni-mzda-zarucena-mzda-v-roce-2016/14387>

Všeobecná zdravotní pojišťovna. Aktuality: Od ledna 2016 se mění zdravotní pojištění u všech skupin plátců ze dne 11. listopadu 2015. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/od-ledna-2016-se-meni-zdravotni-pojisteni-u-vsech-skupin-platcu>

Daňový portál Měsíc. *Redukce a vyměřovací základ nemocenské, náhrady mzdy*. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/redukce-a-vymerovaci-zaklad-nemocenske-nahrady-mzdy/>

SEZNAM ZKRATEK


Bú	bankovní účet
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSSZ	česká správa sociálního zabezpečení
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
FO	fyzická osoba
FRS	fixní repo sazba
Kč	korun českých
NE	neděle
NOZ	nový občanský zákoník
odst.	odstavec
OSŘ	občanský soudní řád
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PHV	průměrný hodinový výdělek
PMV	průměrný měsíční výdělek
PO	právnícká osoba
Sb.	sbírky
SO	sobota
SP	sociální pojištění
TDP	týdenní pracovní doba
VBÚ	výpis z bankovního účtu
VPD	výdajový pokladní doklad
ZP	zdravotní pojištění
ZTP/P	zvlášť těžké postižení/průvodce

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. 4. 2016


jméno a příjmení studenta

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Stupnice platových tarifů

Příloha č. 2 Pracovní smlouva

Příloha č. 3 Platový výměr

Příloha č. 4 Seznam pracovních pozic